



UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI
Curso de Graduação em Sistemas de Informação
Lorena Simões de Ávila

**ANÁLISE DOS MODELOS DE TRABALHO NO SETOR DE TECNOLOGIA DA
INFORMAÇÃO NO CONTEXTO DO PÓS-PANDEMIA**

Diamantina
2023

Lorena Simões de Ávila

**ANÁLISE DOS MODELOS DE TRABALHO NO SETOR DE TECNOLOGIA DA
INFORMAÇÃO NO CONTEXTO DO PÓS-PANDEMIA**

Trabalho de Conclusão de Curso a ser apresentado ao Departamento de Computação da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri, como parte dos requisitos necessários para a obtenção do grau de bacharelado em Sistemas de Informação.

Orientador: Erinaldo Barbosa da Silva

Coorientadora: Letícia dos Santos Machado

Diamantina

2023



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI

FOLHA DE APROVAÇÃO

Lorena Simões de Ávila

**ANÁLISE DOS MODELOS DE TRABALHO NO SETOR DE TECNOLOGIA DA
INFORMAÇÃO NO CONTEXTO DO PÓS-PANDEMIA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Sistemas de Informação da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri, como requisitos parcial para conclusão do curso.

Orientador: Prof. Erinaldo Barbosa da Silva

Coorientadora: Letícia dos Santos Machado

Data de aprovação: 15/12/2023

Aprovada em 15 de dezembro de 2023

BANCA EXAMINADORA

Prof. Erinaldo Barbosa da Silva
Faculdade de Ciências Exatas - UFVJM

Prof. Dr. André Luiz Covre
Faculdade de Ciências Exatas - UFVJM

Profa. Dra. Cláudia Beatriz Berti
Faculdade de Ciências Exatas - UFVJM



Documento assinado eletronicamente por **Erinaldo Barbosa da Silva, Servidor (a)**, em 20/12/2023, às 12:16, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **André Luiz Covre, Servidor (a)**, em 20/12/2023, às 12:24, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Claudia Beatriz Berti, Servidor (a)**, em 20/12/2023, às 12:47, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufvjm.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1286483** e o código CRC **745E3F63**.

”O homem não é nada além daquilo que a educação faz dele.”

Immanuel Kant

AGRADECIMENTOS

Formar é a realização de um sonho, a Lorena de 10 anos atrás sonhou muito e teria muito orgulho, mas para Lorena do passado chegar até aqui ela teve muito apoio.

Meus sinceros agradecimentos a quem que de alguma forma ajudou ou me apoiou por esse caminho:

Muito obrigada Mãe, por sempre me apoiar e não me deixar desistir dos meus sonhos.

Minha irmã Laura, por estar presente sempre e me ajudar nesse percurso chamado vida.

A minha avó, dona Amelina, por me amar e por mais que não entenda o que eu estudo ou trabalho, me apoia sempre.

A Weren por sempre me apoiar e acreditar em mim mais que eu mesma, meu maior fã e maior incentivador.

Agradeço a todos os meus amigos, em especial a Brenda, minha companheira de trabalhos, choros, risadas e surtos, não sei o que seria de mim nessa faculdade sem você.

Gostaria de agradecer a Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri por toda oportunidade e aprendizado que foi me dado aqui dentro.

Aos meus orientadores Erinaldo e Letícia, muito obrigada pelo apoio, pela paciência e dedicação.

Ao Departamento de Computação e todos os professores do curso de Sistemas de Informação por me formarem como pessoa e profissional e sempre procurarem passar o melhor pros seus alunos.

Obrigada a todos que contribuíram de alguma forma.

RESUMO

A pandemia de COVID-19 impôs a necessidade de distanciamento social, levando várias empresas a adotarem o modelo de trabalho remoto. Contudo, com o término da pandemia, algumas empresas decidiram manter o trabalho remoto, enquanto outras optaram por retornar ao presencial ou adotar um modelo híbrido. Assim, os diversos modelos de trabalho se tornaram comuns para os profissionais de Tecnologia da Informação. Nesse contexto, o principal objetivo desta pesquisa foi identificar a percepção dos profissionais da área de Tecnologia da Informação em relação aos diferentes modelos de trabalho durante e após a pandemia, visando compreender os desafios específicos de cada modelo em termos de comunicação, disponibilidade e colaboração. A pesquisa foi conduzida com base nos objetivos estabelecidos, passando por uma fase piloto com a participação de 3 respondentes. Essa etapa teve como propósito coletar *feedbacks* e realizar melhorias no questionário da pesquisa. Após a conclusão da fase piloto, a pesquisa foi amplamente divulgada por meio de plataformas online, resultando na obtenção de 87 respostas. Os resultados do estudo apontam, segundo a percepção dos entrevistados, que a preferência dos profissionais quanto ao modelo de trabalho desejado é o remoto. Entretanto, eles percebem que o modelo mais oferecido pelas empresas é atualmente o híbrido. Além disso, os resultados indicam que os desafios relacionados à comunicação, disponibilidade e colaboração ocorrem em todas as modalidades de trabalho, sugerindo que essas questões não estão necessariamente vinculadas a um modelo específico de trabalho.

Palavras-chave: *Home-office*. Trabalho híbrido. Pandemia. Pós-pandemia. Colaboração. Disponibilidade. Comunicação. TI. Modelos de trabalho.

ABSTRACT

The COVID-19 pandemic imposed a necessity for social distancing, taking many companies to adopt a remote working model to maintain operations running. With the end of the pandemic, however, some companies opted to keep workers in a remote routine, while others preferred a return to office or hybrid work model. Thus, IT professionals became familiar with multiple work routine models. Under this context, the main objective for this research was to identify the perception of IT professionals in relation to the various models of work during and after the pandemic, envisioning comprehension of the specific challenges introduced by each model in terms of communication, availability and collaboration. A poll was conducted based on the established objectives, through a pilot phase, consisting of 3 respondents, which was intended to collect feedback and improve on the poll. After conclusion of the pilot phase, the poll was broadly shared by way of online platforms, ending with 87 answers. The study's results show, based on the interviewees answers, that most professionals prefer a remote work model. On top of that, results indicate that the challenges posed to communication, availability and collaboration occur in all work models, suggesting those questions are not necessarily linked to a specific work model.

Keywords: Home Office. Hybrid work. Pandemic. Post-Pandemic. Collaboration. Availability. Communication. IT. Work models.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Exemplo de modelos de trabalho	13
Figura 2 – Gênero dos entrevistados	26
Figura 3 – Idade dos entrevistados	27
Figura 4 – Formação de nível superior	27
Figura 5 – Ano da formação	29
Figura 6 – Busca por emprego durante a pandemia	30
Figura 7 – Modelo de trabalho durante a pandemia	31
Figura 8 – Oportunidades de trabalho na área de Tecnologia	31
Figura 9 – Percepção do modelo de contratação mais ofertado durante a pandemia	32
Figura 10 – Percepção em relação as vagas ofertadas durante a pandemia	33
Figura 11 – Trabalho atual	33
Figura 12 – Trabalho atual	34
Figura 13 – Tamanho empresa	36
Figura 14 – Mudança de empresa	36
Figura 15 – Modelo de trabalho atual	37
Figura 16 – Modelo de trabalho do time	38
Figura 17 – Modelo de contratação pós pandemia	39
Figura 18 – Preferencia modelo de trabalho	40
Figura 19 – Ferramentas de comunicação	42
Figura 20 – Encontros presenciais	43
Figura 21 – Incentivo de modelo de trabalho	45

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Seções do questionário	24
Tabela 2 – Universidade da formação	28
Tabela 3 – Curso de formação	29
Tabela 4 – Trabalho fora da tecnologia	34
Tabela 5 – Descrição do cargo atual	35
Tabela 6 – Mudança no modelo de trabalho	38
Tabela 7 – Desafios comunicação	41
Tabela 8 – Desafios colaboração	44

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

UFVJM	Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
TI	Tecnologia da Informação
TIC	Tecnologia da Informação e Comunicação
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
UX	User Experience
DDS	Desenvolvimento Distribuído de Software
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
OMS	Organização Mundial de Saúde

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
1.1	Objetivo	14
1.1.1	Objetivo Geral	15
1.1.2	Objetivos Específicos	15
2	REFERENCIAL TEÓRICO	16
2.1	Desenvolvimento Distribuído De Software	16
2.2	Trabalho Remoto	17
2.3	Trabalho Híbrido	19
2.4	Trabalho Presencial	19
2.5	Modelos De Trabalho No Ordenamento Jurídico Brasileiro	20
2.6	Trabalhos Relacionados	21
3	METODOLOGIA	23
3.1	Ambiente de estudo	23
3.2	Coleta de dados	23
3.3	O questionário	24
4	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	26
4.1	Dados Sociodemográficos	26
4.2	Informações sobre o ensino superior	28
4.3	Informações sobre a busca de trabalho	30
4.4	Trabalho na pandemia	31
4.5	Trabalho atual	33
4.6	Informações sobre o trabalho	34
4.7	Trabalho Híbrido	44
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	46
5.1	Limitações da pesquisa	47
5.2	Sugestões de pesquisa futura	48
	REFERÊNCIAS	49
	APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO	53

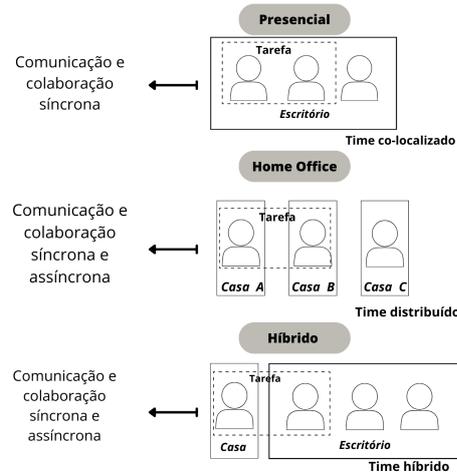
1 INTRODUÇÃO

Em 11 de março de 2020, um vírus originado na China originou uma doença que se caracterizou pela OMS, Organização Mundial de Saúde, como uma pandemia, a pandemia do COVID-19, essa que afetou todo o mundo (OPAS, 2022). Essa pandemia teve um impacto significativo em todos os setores da indústria, incluindo o mercado de Tecnologia da Informação (TI). Segundo dados do IBGE (2020), Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, mais de 7,9 milhões de pessoas no Brasil precisaram adotar o modelo de trabalho remoto como medida preventiva ao contágio. Mesmo com o avanço da vacinação e o abrandamento da pandemia, muitas empresas decidiram adotar permanentemente o modelo de trabalho remoto, enquanto outras optaram por modelos híbridos que combinam trabalho presencial e remoto (FOLHA DE S. PAULO, 2021).

No cenário atual podemos observar três modelos de trabalho predominantes, sendo eles o trabalho híbrido, presencial e remoto. Nesse texto usa-se *home office*, trabalho remoto e teletrabalho como sinônimos.

Observa-se que no modelo presencial ou co-localizado, os trabalhadores estão alocados ocupando um mesmo espaço físico. As tarefas acabam sendo organizadas e realizadas pelos membros presentes utilizando a forma síncrona de comunicação predominantemente, porém a forma assíncrona ainda ocorre nesse modelo ocasionalmente por meio de *e-mails* e mensagens. Segundo Vivacqua, Garcia *et al.* (2011), o modo síncrono acontece quando usuários estão interagindo no momento atual, recebendo e enviando informações de maneira imediata. O modo assíncrono ocorre quando as interações não acontecem de forma instantânea (VIVACQUA; GARCIA *et al.*, 2011), como acontece predominantemente no modelo distribuído (*home office*), os indivíduos se localizam em lugares distintos realizando tarefas e se comunicando de formas assíncronas como mensagens de texto, *e-mails* e de forma síncrona, por ligações e chamadas de vídeos. No modelo híbrido observa-se ambas as interações pois o trabalhador permeia pelos dois meios de tempos em tempos. Pelos meios físicos quando está no escritório e pelos meios assíncronos quando está localizado geograficamente distante do seu trabalho, como ilustrado na Figura 1.

Figura 1 – Exemplo de modelos de trabalho



Fonte: Elaborado pela autora.

Com a pandemia do COVID-19, a *home office* se tornou uma forma de trabalho cada vez mais comum, impulsionando uma aceleração da mudança digital e trazendo consigo novos modelos e relações de trabalho. No mercado de Tecnologia, uma mudança significativa foi a capacidade das organizações de contratar profissionais de TI de qualquer lugar do mundo, uma vez que estes profissionais poderiam atuar trabalhando de maneira remota e distribuída (G1, 2020).

O mercado de Tecnologia, que já operava de forma dispersa através do modelo de desenvolvimento distribuído de software (DDS), equipes geograficamente dispersas desenvolvem um produto final de forma integrada (AL-ANI *et al.*, 2013), conseguiu se reorganizar e adaptar ao contexto de trabalho remoto, conforme algumas pesquisas demonstraram com relação a produtividade dos profissionais de TI. Através do uso de novas plataformas digitais colaborativas, a colaboração online entre equipes, a comunicação síncrona e assíncrona, bem como a coordenação de tarefas baseada no comprometimento de entregas e na confiança mútua entre os envolvidos, tornaram-se parte integral da rotina do mercado de tecnologia (MATEUS, 2022).

Apesar da resistência inicial em adotar um modelo de trabalho remoto e distribuído, as empresas tiveram que abrir mão de um controle gerencial que o modelo de trabalho presencial permitia para uma gestão baseada em confiança que o modelo remoto necessita. O mercado de tecnologia se adaptou a esse novo contexto, porém outros segmentos não tiveram tanta facilidade para se reorganizar, pela falta de infraestrutura tecnológica e até pela necessidade de tarefas físicas que exigem a presença dos funcionários. O mercado de TI, para se adaptar, fez uso da experiência de outros modelos de desenvolvimento de software, como mencionado anteriormente, como o DDS, além de incorporar e avançar no uso de ferramentas e plataformas digitais de colaboração.

Com o legado da pandemia da COVID-19, surgiram novas oportunidades de emprego em empresas geograficamente distribuídas (G1, 2020). Isso impulsionou e aprimorou modelos e relações de trabalho, bem como a contratação de profissionais de TI geograficamente

distantes da empresa(VEJA, 2020). Além disso, organizações, gestores e profissionais do setor de desenvolvimento de software estão aprendendo a lidar com relações de trabalho que ocorrem em espaços virtuais e físicos (BREIDEBAND *et al.*, 2022).

Durante esse período foram realizados muitos estudos sobre o *home office* obrigatório e suas consequências para os trabalhadores desenvolvedores de *softwares*. Entre os estudos realizados, observou-se sobre as experiências dos profissionais na perspectiva de cada gênero (MACHADO *et al.*, 2021) e também estudos sobre a diversidade de ritmo com a vida doméstica (BREIDEBAND *et al.*, 2022). Também foram feitos diversos estudos sobre satisfação e produtividade durante a pandemia (RUSSO *et al.*, 2021), (CHOUDHURY; KOO; LI, 2020) e gestão dos funcionários (FORBES *et al.*, 2020). Com essa pesquisa, espera-se trazer um novo estudo buscando a clareza de como os profissionais da área de TI estão lidando com os modelos de trabalho no pós pandemia.

Considerando os impactos da pandemia da COVID-19, caracterizada por períodos de distanciamento social, que variou entre períodos mais restritos e menos restritos durante os anos de 2021 até meados de 2022, reconhece-se a importância deste tema, especialmente em relação aos desdobramentos resultantes da pandemia. Isso inclui a capacidade dos diferentes setores em reorganizar-se para manter e operar suas atividades diárias, o impulso na transformação digital pela procura de produtos e serviços digitais, bem como os efeitos comportamentais observados tanto na esfera social quanto na profissional, impactando a vida das pessoas de maneira significativa.

Diante da reorganização e do surgimento de novos modelos de trabalho, este estudo tem como objetivo analisar a percepção dos profissionais e estudantes de TI em relação a esses modelos de trabalho no pós-pandemia, mais especificamente, em relação a comunicação, colaboração e disponibilidade.

Nesse sentido, este estudo parte do seguinte questionamento: **Como os profissionais e estudantes de TI estão percebendo os modelos de trabalho no pós pandemia?**

Como as tarefas podem ser feitas de forma síncrona e assíncrona dependendo do modelos de trabalho, procura-se entender os desafios e benefícios que os profissionais enxergam. Além de analisar se o trabalho remoto continua sendo o modelo predominante no pós pandemia, ou se outros modelos como o híbrido passaram a ser os mais utilizados pelas empresas.

As contribuições esperadas com esse trabalho é trazer a visão dos profissionais da área sobre os modelos de trabalho e as relações de comunicação, colaboração e disponibilidade, buscando compreender o impacto e dificuldades de cada modelo de trabalho.

1.1 Objetivo

Com base na questão de pesquisa apresentada, nesta seção são apresentados o objetivo geral e objetivos específicos do trabalho.

1.1.1 Objetivo Geral

Esta pesquisa tem como objetivo principal analisar a percepção dos profissionais de TI no contexto do pós pandemia, incluindo pessoas em processo de formação universitária nos cursos de Ciência da Informação e profissionais já atuantes no mercado, em relação aos modelos de trabalho associados às novas relações de colaboração, comunicação e percepções desse setor no pós pandemia.

1.1.2 Objetivos Específicos

- Analisar as principais diferenças entre os modelos, presencial, remoto e híbrido, no mercado de tecnologia atualmente;
- Analisar de acordo com cada modelo de trabalho, presencial, híbrido e remoto, aspectos de comunicação e relacionamento tais como disponibilidade, formas de comunicação e colaboração entre os profissionais de TI;
- Analisar o impacto da pandemia nas modalidades de contratação das vagas no mercado de tecnologia de acordo com as percepções dos profissionais da área;
- Analisar qual o impacto dos modelos de trabalho, incluindo remoto, híbrido e presencial no contexto atual - pós pandemia para os profissionais da área de TI;

2 REFERENCIAL TEÓRICO

No cenário atual, considerando a estabilidade do contágio e tratamento da COVID-19 obtido pelo massivo processo de vacinação, os trabalhadores e empresas passam a lidar com as novas configurações e relações de trabalho. Alguns *players* do mercado, que adotaram o *home office* em todas as atividades durante o período pandêmico, estão exigindo o retorno dos funcionários aos escritórios de forma integral. Como é o caso do *Twitter* e da *Disney*, conforme relatado pela Startse (2022) e pela Exame (2023). Por outro lado, há empresas que buscam um meio termo, como o Mercado Pago, que adotou um modelo híbrido flexível, permitindo que os próprios funcionários decidam quantas vezes e quando desejam ir ao escritório (VOCÊRH ABRIL, 2023a). De acordo com a VocêRh Abril (2023b), a empresa Nubank também adotou um modelo híbrido, embora menos flexível que o do Mercado Pago, no qual os funcionários trabalham sete semanas remotamente e uma semana presencialmente nos escritórios da empresa. Ainda existem algumas empresas que permanecem integralmente em *home office*, como é o caso da XP inc. (INFO MONEY, 2020).

Os modelos de trabalho predominantes atualmente, considerando como base o cenário dos profissionais e do mercado de TI nacional e internacional, são o modelo presencial, *home office* e híbrido. O modelo presencial é o mais comum para a maioria dos trabalhadores, pois antes das facilidades e avanços da tecnologia, era o único modelo conhecido e praticado, além de que existem diversas profissões que necessitam da presença física do profissional. Com o avanço da tecnologia e das telecomunicações, a possibilidade de trabalhar longe dos escritórios começou a se tornar viável e prática. Com a pandemia do COVID-19, o trabalho remoto se tornou predominante em grande parte das organizações. No pós-pandemia, observa-se muitas empresas se adaptando a esse modelo de trabalho, o *home office*, e outras procurando um meio termo para manter os trabalhadores em casa e também trazê-los ao escritório, adotando o modelo híbrido de trabalho.

2.1 Desenvolvimento Distribuído De Software

O desenvolvimento distribuído de software (DDS) surgiu como uma forma de aproveitar a capacidade de colaboração de equipes de desenvolvimento geograficamente dispersas. É uma abordagem em que equipes de desenvolvimento trabalham em conjunto em um projeto de software, mesmo estando geograficamente dispersas. Essas equipes podem estar localizadas em diferentes escritórios, cidades, países ou até mesmo continentes. Essa abordagem envolve a coordenação e colaboração entre os membros da equipe, que utilizam tecnologias de comunicação e colaboração, como videoconferências, *e-mails*, mensagens instantâneas e sistemas de compartilhamento de documentos (AUDY; PRIKLADNICKI, 2007).

O DDS é uma abordagem de desenvolvimento de *software* baseada na colaboração entre equipes geograficamente dispersas, que buscam desenvolver um produto final de forma integrada. Essa colaboração é baseada em uma rede de comunicação que permite a colaboração, a coordenação e a comunicação entre as equipes, com o objetivo de maximizar a produtividade e minimizar os custos (PRIKLADNICKI, 2002).

De acordo com Prikladnicki (2002), o DDS oferece diversas vantagens, como a possibilidade de contratar desenvolvedores especializados em todo o mundo, a redução de custos, a melhoria na qualidade do *software* e a capacidade de trabalhar em um horário mais flexível. No entanto, o DDS também apresenta desafios, como a necessidade de gerenciar a complexidade de uma equipe distribuída, a falta de interação face a face, a coordenação dos diferentes fusos horários e a comunicação efetiva.

Alguns fatores podem contribuir para o sucesso do DDS, segundo Prikladnicki (2002) esses fatores são:

- **Comunicação:** A falta de comunicação pode acarretar da equipe não saber informações básicas sobre o projeto. Por isso é necessário ter uma comunicação clara e eficaz.
- **Confiança:** É fundamental para um bom fluxo de informação entre a equipe, ter confiança no trabalho do time e nas decisões tomadas.
- **Cooperação:** É necessário que a equipe busque um objetivo em comum, pensando como equipe e cooperando em busca desse objetivo.
- **Coordenação:** Ao ter uma equipe é importante que as atividades sejam ordenadas em processos e regras previamente definidos.
- **Diferenças Culturais:** As diferenças existem e devem ser compreendidas para que nenhuma ação seja mal interpretadas por nenhuma das partes.

2.2 Trabalho Remoto

A prática do *home office*, centrada no uso de informação e comunicação, teve seu surgimento em 1857, nos Estados Unidos, durante a era do telégrafo, quando a transmissão e recebimento de mensagens eram tarefas fundamentais. Nesse contexto, não era necessário que o operador estivesse fisicamente presente no local para realizar suas atividades. Entretanto, o termo "*home office*" só ganhou maior relevância por volta de 1970, com a ascensão do teletrabalho, impulsionado pela crise do petróleo que afetou significativamente várias regiões do mundo. Nesse período, o alto custo dos deslocamentos prejudicava as empresas, tornando o trabalho em casa a opção mais vantajosa e econômica (FALCÃO, 2022).

O *home office* é caracterizado como uma forma de trabalho flexível, advindo das evoluções tecnológicas que aconteceram ao longo do tempo. Evoluções como o uso frequente da *Internet*, proporcionando uma nova forma de realizar tarefas, tanto para as empresas quanto para os trabalhadores (TASCHETTO; FROEHLICH, 2019).

O IBGE (2020) fez um levantamento mostrando o número de trabalhadores brasileiros remotos durante o ano. Aproximadamente 9,9 milhões trabalharam de forma remota durante o primeiro ano da pandemia do COVID-19.

Segundo Góes, Martins e Alves (2022), aproximadamente uma em cada quatro pessoas no Brasil possui a possibilidade de realizar trabalho remoto, totalizando cerca de 20,4 milhões de indivíduos, o que corresponde a 24,1% da população do país. No entanto, o estudo indica que apenas 22,7% dos empregos têm essa possibilidade de serem desempenhados remotamente no Brasil. O estudo ressalta que as características predominantes das pessoas com essa capacidade são: ser do sexo feminino (58,3%), pertencer ao grupo étnico branco (60%), possuir formação superior completa (62,6%) e estar na faixa etária entre 20 e 49 anos (71,8%).

As empresas Buffer e AngelList, empresa de marketing e economia respectivamente, realizaram uma pesquisa 'State Of Remote Work 2020' com 3500 pessoas, em que 98% dos trabalhadores remotos entrevistados desejavam continuar trabalhando remotamente por pelo menos algum tempo durante o resto das suas carreiras. A pesquisa também mostra que 97% dos entrevistados recomendam o *home office* para outras pessoas (BUFFER, 2020).

A Buffer realizou essa pesquisa novamente no ano de 2021 e no ano de 2022. O resultado permaneceu praticamente o mesmo, tendo diferença de menos de 1 ponto percentual sobre a preferência dos entrevistados em seguir no trabalho remoto (BUFFER, 2021). Porém o trabalho remoto em tempos pandêmicos enfrentou diversos desafios, como o isolamento social e distração com assuntos domésticos, além dos desafios intrínsecos do trabalho remoto: comunicação, colaboração e solidão (BUFFER, 2020).

Com a diminuição dos casos de Covid-19, muitas empresas começaram a voltar ao trabalho presencial ou híbrido. Algumas empresas também mantiveram o trabalho remoto como a principal forma de trabalho. Com isso, o *home office* passou a ser uma escolha e não uma obrigação. Porém, mesmo de forma opcional, a pesquisa da Buffer (2022) nos mostra que os trabalhadores ainda enfrentam dificuldades no trabalho remoto, como a solidão, a dificuldade em desconectar do trabalho e a falta de motivação.

Ao questionarem os trabalhadores sobre as dificuldades que os mesmos enfrentam em trabalhar remotamente, a maioria diz que não vê dificuldade, mas, a solidão e a dificuldade de desligar do trabalho após o expediente são apontadas como a maior dificuldade dos trabalhadores remotos. Essa sensação de solidão pode ser desencadeada pela dificuldade em ter comunicação informal durante o trabalho remoto, já que o ambiente doméstico e a distância não proporcionam comunicação espontânea como acontece no presencial (CARDOSO *et al.*, 2022). Devido à comunicação informal desempenhar uma parte importante na colaboração entre os profissionais nas atividades em equipe, Cardoso *et al.* (2022) esclarece que a falta de comunicação informal pode estar afetando negativamente o desempenho e a produtividade dos profissionais.

A dificuldade de desligar do trabalho no ambiente doméstico está possivelmente ligada ao espaço compartilhado entre o trabalho e o lar, onde ambos ocupam funções totalmente diferentes, tornando a sensação de estar sempre no trabalho constante (RALPH *et al.*, 2020).

2.3 Trabalho Híbrido

Antes da pandemia de Covid-19, já havia práticas de trabalho mistas, nas quais uma parte das atividades era realizada em casa e a outra parte acontecia no ambiente de trabalho convencional. Essa combinação já era observada em profissões como médicos, professores, advogados, contadores e jornalistas. Isso ocorria devido à invasão do tempo de descanso por demandas profissionais, uma realidade na qual o trabalho se estendia para além do ambiente tradicional de trabalho, adentrando o tempo destinado ao repouso (DURÃES; BRIDI; DUTRA, 2021).

O trabalho híbrido é uma abordagem flexível que permite aos funcionários trabalhar em diferentes locais, com horários flexíveis e uma combinação de trabalho remoto e presencial. O trabalho híbrido pode oferecer benefícios tanto para os trabalhadores quanto para as organizações, como maior flexibilidade, redução de custos e aumento da produtividade. No entanto, existe a necessidade de uma comunicação mais eficaz e a criação de políticas claras para evitar desigualdades entre os trabalhadores (RUNRUN.IT, 2023).

A Runrun.it (2023) discute as vantagens e desvantagens do trabalho híbrido. Destacam que essa modalidade pode oferecer maior equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, maior autonomia, redução de deslocamentos e gastos. Por outro lado, eles apontam desafios como a necessidade de gerenciamento eficaz do tempo e a manutenção da cultura organizacional.

Investigando a relação entre o trabalho híbrido e a satisfação dos trabalhadores. Os resultados dos estudos do Wigert e White (2022) indicam que os trabalhadores que adotam o trabalho híbrido relatam maior satisfação com o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, bem como com a autonomia e a flexibilidade. No entanto, os autores também identificam desafios, como a falta de comunicação e interações sociais (WIGERT; WHITE, 2022).

Uma das desvantagens identificadas no trabalho híbrido, conforme apontado por Wigert e White (2022), é a demanda por uma gestão mais eficaz dos recursos, tanto no ambiente residencial dos colaboradores quanto nos escritórios. Essa gestão deve permitir a realização de reuniões que integrem colaboradores presenciais e aqueles que trabalham remotamente, garantindo a inclusão de todos os membros da equipe sem deixar ninguém de fora das interações. Os autores ressaltam a importância de a empresa cultivar uma cultura inclusiva, de modo a garantir que os trabalhadores em regime remoto em tempo integral não se sintam excluídos daqueles que estão trabalhando presencialmente.

2.4 Trabalho Presencial

Um estudo de Allen, Golden e Shockley (2015) define o trabalho presencial como "a presença física de trabalhadores em um local de trabalho designado". Os autores destacam que

o trabalho presencial pode oferecer benefícios, como maior colaboração e comunicação, bem como a oportunidade de estabelecer relacionamentos interpessoais. No entanto, eles também apontam desafios, como a falta de flexibilidade e a necessidade de deslocamento.

O trabalho presencial também tem vantagens e desvantagens. Essa modalidade pode oferecer uma maior sensação de pertencimento à organização, melhor comunicação e *feedback* imediato. Por outro lado, existem desafios como a falta de autonomia e flexibilidade, bem como a falta de privacidade no ambiente de trabalho e gastos com transportes e tempo de deslocamento até o trabalho. Os trabalhadores que adotam o trabalho presencial relatam maior satisfação com a interação social e a colaboração, bem como com a estrutura e organização do trabalho. No entanto, os autores também identificam desafios, como a falta de flexibilidade e a falta de liberdade para gerenciar o próprio tempo.

2.5 Modelos De Trabalho No Ordenamento Jurídico Brasileiro

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) começou a definir os parâmetros legais para os modelos de trabalho, incluindo o trabalho presencial, o teletrabalho e o trabalho híbrido. Existem algumas distinções entre esses modelos de acordo com a legislação trabalhista brasileira.

Segundo o artigo 75-B da CLT, é considerado teletrabalho quando o profissional presta serviço fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que não se constituam como trabalho externo. Sendo necessário constar no contrato de trabalho qual a modalidade de trabalho do empregada. Porém a modalidade *home office* não é mencionada na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mesmo os termos *home office* e teletrabalho serem semelhantes a diferença é assumida ao ponto que a legislação não aborda o termo *home office*, o que faz que as regras jurídicas do teletrabalho não sejam aplicadas a esse caso, sendo assim essa modalidade é regida pelas leis que se aplicam ao trabalho presencial. O *home office* então seria uma forma alternativa de se trabalhar ocasionalmente, sem que exista a necessidade de alteração contratual, como ocorreu durante a pandemia (FALCÃO, 2022).

A mudança de regime de trabalho do presencial para o teletrabalho deve ser feita sempre em um comum acordo entre a empresa e o empregado, porém, o contrario pode ser definido unilateralmente pelo empregador, contanto que haja um aviso prévio. (FACTORIALHR, 2023)

A Lei nº 14.442/2022 consolidou a separação entre trabalho teletrabalho com carga horária definida e o trabalho remoto por produção ou tarefas, além de tornar obrigatório o registro da modalidade no contrato do colaborador (BRASIL, 2022).

A Lei nº 14.442/2022 também passou a abranger a possibilidade do trabalho híbrido, que pode ser regido pelas normas relativas ao teletrabalho ou ao trabalho presencial, depen-

dendo da previsão contratual. Nesse cenário, é permitida pelo legislador a realização de acordo entre empregador e empregado sobre os dias e horários de trabalho dentro ou fora das dependências da empresa. Trazendo a possibilidade de ser considerado trabalho remoto mesmo que a atividade não seja realizada de forma preponderantemente fora das dependências do empregador. O objetivo da lei é permitir que o empregado e o empregador possam decidir a presença ou não nas instalações da empresa sem que seja necessário a alteração no contrato de trabalho. A exigência de previsão contratual de trabalho híbrido busca evitar a necessidade de diversos aditivos contratuais decorrente da alternância do local de trabalho (CONJUR, 2022).

2.6 Trabalhos Relacionados

Essa seção tem por objetivo apresentar trabalhos da literatura que abordam temas semelhantes com o do trabalho nas modalidades remoto, híbrido e presencial.

O estudo conduzido por Machado *et al.* (2021) explorou a questão de gênero no contexto do *home office* obrigatório no Brasil. Foi aplicado um formulário que filtrou as respostas de profissionais da área de computação, excluindo participantes que optaram por não revelar seu gênero, dado o foco específico da pesquisa. Os resultados revelaram que ambos os sexos enfrentam interrupções consideráveis durante o trabalho remoto. Para as mulheres, as interrupções estão mais relacionadas a questões domésticas e cuidados com os filhos, enquanto para os homens, as interrupções estão associadas a ruídos externos. Além disso, constatou-se que os incentivos adotados pelas empresas visando o bem-estar no *home office* têm um impacto mais significativo nos homens do que nas mulheres. A pesquisa também pontuou que, para as mulheres, ter colegas de trabalho mais colaborativos tem uma influência positiva, ao passo que para os homens, essa questão foi considerada indiferente.

O estudo realizado por Cardoso *et al.* (2022) teve como objetivo compreender os impactos do isolamento social causado pela pandemia na comunicação informal. A pesquisa sugere que a comunicação informal pode contribuir significativamente para uma maior colaboração entre os envolvidos. Para investigar esse fenômeno, foi elaborado um questionário destinado a profissionais de tecnologia da informação que desempenhavam suas atividades no ambiente de trabalho *home office*. Os resultados do estudo revelaram que a comunicação informal não ocorre com frequência no cenário remoto, o que torna o contato entre os profissionais predominantemente formal no contexto digital.

A pesquisa conduzida por Almeida e Rebouças (2021) teve como propósito analisar a qualidade de vida dos indivíduos que adotaram o trabalho *home office* durante a pandemia. Foi aplicado um questionário a 100 colaboradores do ABC e São Paulo. Os resultados observados destacaram impactos negativos significativos na saúde mental dos participantes, enquanto também foram identificados impactos positivos relacionados à economia de tempo no desloca-

mento para o trabalho e à flexibilidade para a realização de tarefas. Esses achados apontam tanto efeitos positivos quanto efeitos negativos na adoção do *home office*.

A pesquisa executada por Bick *et al.* (2020) comparou o desempenho do *home office* antes e durante a pandemia, focalizando a produtividade e a satisfação dos trabalhadores. Os resultados apontaram para um aumento na carga de trabalho durante o período pandêmico. Entretanto, foi observado que os trabalhadores estavam mais produtivos e satisfeitos com a modalidade de *home office* durante esse período.

Um estudo efetuado por Davis *et al.* (2021) investigou os efeitos na saúde mental dos profissionais que adotaram o *home office*, tanto durante como fora do período de pandemia. Os resultados revelaram que, apesar da maior flexibilidade e autonomia proporcionadas pelo *home office*, a ausência de interações sociais e a sensação de isolamento poderiam ter impactos negativos na saúde mental dos trabalhadores.

Além disso, a pesquisa de López-Nicolás, Fornés e Sánchez-Fernández (2021) analisou a percepção dos trabalhadores sobre a qualidade de vida em *home office* durante e fora da pandemia. Os resultados indicaram que a pandemia havia aumentado a percepção dos trabalhadores sobre a importância de um ambiente de trabalho saudável e flexível, e que o *home office* fora da pandemia poderia ser mais valorizado pelos trabalhadores.

3 METODOLOGIA

Este trabalho desenvolveu uma pesquisa qualitativa. Uma pesquisa qualitativa não procura a generalização dos resultados, mas a compreensão do fenômeno em um contexto específico segundo Sampieri, Collado e Lucio (2013). O objetivo é de produzir novas informações, não necessariamente atrelada à quantidade dos dados (GERHARDT; SILVEIRA, 2009).

Do ponto de vista dos objetivos da pesquisa, ela relaciona-se como exploratória e descritiva. Classifica-se como uma pesquisa exploratória por proporcionar maior familiaridade com o problema, com o objetivo de torná-lo mais compreensível (GERHARDT; SILVEIRA, 2009). No caso deste trabalho, a pesquisa exploratória fica evidenciada no momento em que se busca a compreensão sobre os modelos de trabalho e seus impactos nos profissionais de TI, visando olhar o lado do colaborador e o que influencia negativamente e positivamente seu trabalho. Uma pesquisa descritiva possibilita a descrição de fatos e fenômenos de determinada realidade (TRIVINÔS, 1987). Se encaixa nesse estudo por categorizar quais as maiores dificuldades dos trabalhadores e as maiores vantagens que enxergam no modelo de trabalho.

Sob a perspectiva dos procedimentos técnicos, foi realizada uma pesquisa de levantamento, do tipo pesquisa de opinião, utilizando questionário. Esse tipo de pesquisa pode ser do tipo Censo, abordando toda a população, ou do tipo *Survey*, quando é utilizado um grupo menor de pessoas. Neste caso, a pesquisa foi do tipo *Survey*, voltada para estudos exploratórios e descritivos, com foco em estudantes e profissionais da área de TI (GERHARDT; SILVEIRA, 2009).

3.1 Ambiente de estudo

O universo de pesquisa abrange os profissionais e estudantes da área de tecnologia do Brasil, mais especificamente, da região sul e sudeste do país.

O ambiente de estudos abrangeu todos aqueles que se disponibilizaram a responder a pesquisa de forma anônima.

3.2 Coleta de dados

Na coleta de dados buscou-se olhar para os profissionais na área de TI. Entender como as empresas estão lidando com o pós pandemia, entender o modelo predominante de trabalho da pós pandemia e compreender e mapear alterações e mudanças de modelos de trabalho e como os profissionais estão percebendo cada forma de trabalho em relação a disponibilidade, comunicação e colaboração.

A coleta dos dados compreendeu um período de aproximadamente um mês e, para alcançar um maior número de profissionais e alunos, utilizou-se um questionário como instrumento de coleta de dados, cujas respostas constituem os dados a serem analisados.

Para alcançar o público-alvo utilizou-se mídias digitais para encaminhamento do formulário, especialmente através de *e-mails*, *Whatsapp*, *Linkedin*, enviado por meio de grupos do curso de Sistemas de Informações da UFVJM e por meio de *e-mails* para outras faculdades para a divulgação. O uso dessas ferramentas visa maior alcance e flexibilidade, em um menor tempo e custo.

A plataforma *Google Forms* foi escolhida para criação do questionário eletrônico por ser uma ferramenta gratuita, *online*, de fácil envio e com grande alcance. Para elaboração do questionário foram seguidos os procedimentos metodológicos como estudo de outros *Surveys* e constructos relacionados, elaboração de um piloto e disponibilização do questionário.

3.3 O questionário

A elaboração do *Survey* foi baseada na pergunta norteadora do trabalho e nos objetivos gerais e específicos, além das percepções obtidas por meio dos outros trabalhos. O questionário, vide apêndice A, foi dividido em 10 seções, divididas em:

Tabela 1 – Seções do questionário

Posição	Título
1º	Apresentação
2º	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
3º	Dados Sócios Demográficos
4º	Informações sobre o ensino superior
5º	Informações sobre o trabalho
6º	Trabalho na pandemia
7º	Você trabalha atualmente?
8º	Trabalho Atual
9º	Trabalho híbrido
10º	Agradecimento

Fonte: Elaborado pelo Autora.

Nem todos os respondentes passaram pelas 10 seções do questionário. A disponibilidade de cada seção variou de acordo com a resposta de cada participante.

- Seção “Informações sobre o ensino superior”: foram encaminhados somente aqueles que marcaram que estão com o ensino superior em andamento ou já concluído. Aqueles que marcaram a opção “não”, passaram automaticamente para a seção de “informações sobre o trabalho”.

- Seção “Trabalho na pandemia”: tem acesso somente aqueles que responderam que buscaram emprego durante a pandemia. Aqueles que responderam “não”, foram encaminhado para a seção “Você trabalha atualmente?”
- Seção “Trabalho Atual”: foram direcionados apenas aqueles que marcaram que trabalham na área da tecnologia. Os demais foram encaminhados para a seção de agradecimento pela participação.
- Seção “Trabalho Híbrido”: apenas os respondentes que trabalham no modelo híbrido tiveram acesso.

O questionário conta com um total de 34 perguntas que variam entre discursivas, escala *likert* e múltipla escolha de seleção única e múltipla. Na pesquisa tivemos um total de 9 questões discursivas, 22 de múltipla escolha e 3 utilizando a escala *likert*.

Antes do formulário ser disponibilizado para a coleta de respostas, foi realizado um piloto onde 3 pessoas foram convidadas a responderem o questionário e compartilharem suas opiniões e dúvidas para aprimoramentos. Essas três respostas não foram consideradas para a análise de dados.

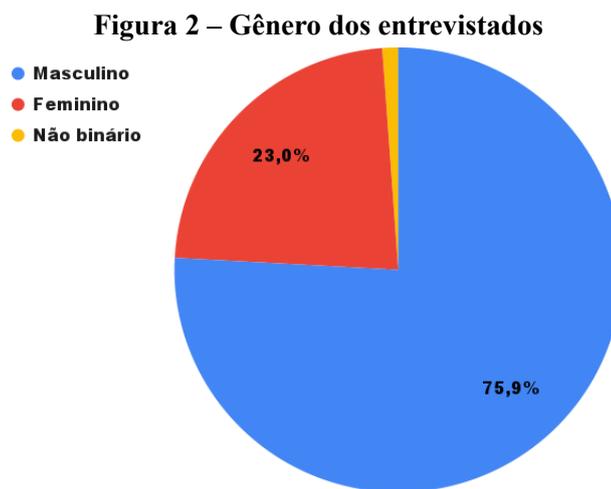
O questionário ficou disponível no período de mais ou menos um mês, do dia 11 de maio de 2023 até o dia 06 de junho de 2023, recebendo um total de 87 respostas. O questionário foi disparado por *e-mail* para o grupo do curso de Sistemas de Informação da UFVJM. Também foi enviado para professores de outras instituições para divulgação entre seus alunos. A autora também divulgou nos grupos do seu trabalho e também fez envios para seus contatos por meio do *Whatsapp* e *LinkedIn*.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo, são apresentados os dados e as discussões decorrentes das informações obtidas por meio do questionário aplicado. O questionário buscou explorar a visão dos profissionais e estudantes de Tecnologia da Informação acerca do período pós-pandemia e dos modelos de trabalho.

4.1 Dados Sociodemográficos

A adesão ao questionário foi satisfatória. No total, foram recebidas 87 respostas no formulário, com o público-alvo sendo profissionais e estudantes da área da tecnologia. Na Figura 2 observa-se o gênero dos respondentes.



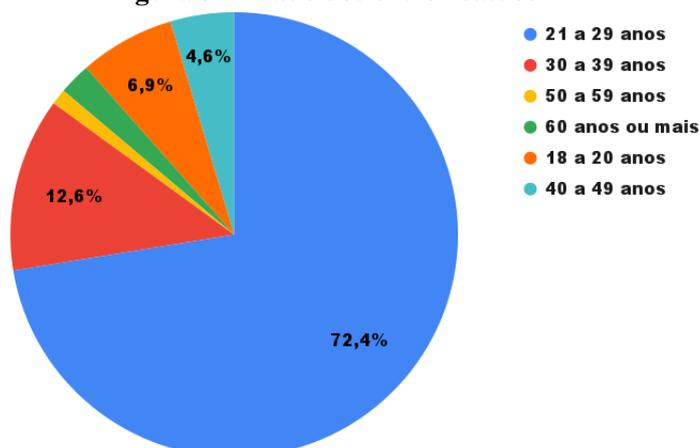
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados da pesquisa.

A análise da Figura 2 revela uma predominância de participantes que se identificam como do gênero masculino, abrangendo mais de 75% dos entrevistados. Esse cenário reflete a tendência atual do mercado de tecnologia, onde a maioria dos profissionais é composta por homens. Os entrevistados que se identificam como do gênero feminino representam cerca de 23% do total de respondentes. Adicionalmente, a presença de respostas identificadas como 'Não binário' indica que aproximadamente 1% dos participantes não se identifica exclusivamente com os gêneros masculino ou feminino.

Com o objetivo de compreender melhor o perfil dos entrevistados em relação à faixa etária, foi questionado em qual categoria de idade o respondente se incluía.

Os dados evidenciados na Figura 3 revelam uma distribuição pouco homogênea das faixas etárias entre os respondentes. Verifica-se que há uma variabilidade significativa na idade dos participantes. No entanto, é perceptível que a maioria dos respondentes estão na faixa etária entre 21 a 29 anos.

Figura 3 – Idade dos entrevistados

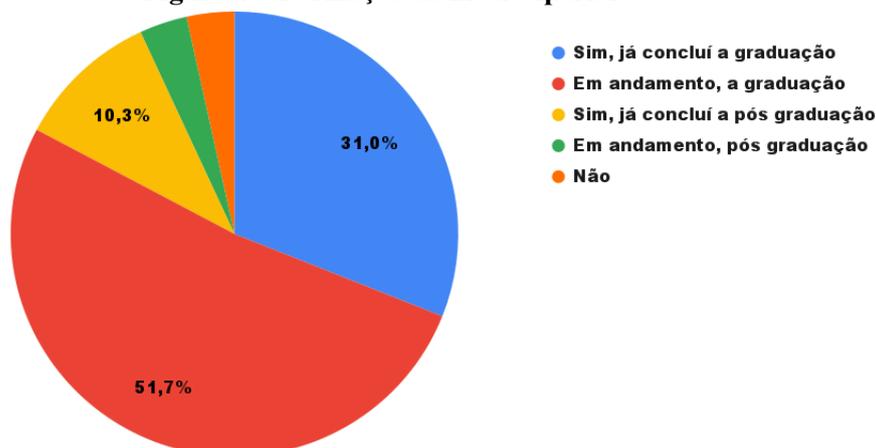


Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados da pesquisa.

Em relação à faixa etária, a análise revelou que a categoria mais frequente foi de 21 a 29 anos (72,4%). Infere-se que isso se deve principalmente pela divulgação feita majoritariamente por meios acadêmicos, seguida pela faixa de 30 a 39 anos (12,6%). As faixas etárias mais jovens, como 18 a 20 anos, foram selecionadas por um número significativo de participantes (6,9%), enquanto as faixas etárias mais avançadas, como 50 a 59 anos e 60 anos ou mais, tiveram menor representatividade na amostra.

A maior parte dos respondentes, 96,5%, estão em um curso superior ou já concluíram o ensino, como pode ser observado no gráfico a seguir.

Figura 4 – Formação de nível superior



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados da pesquisa.

Através dos dados podemos observar que apenas 3 entrevistados, uma porcentagem de 3,5% do total, não estão fazendo e nem concluíram uma graduação. Um fato observado é que 100% que não fizeram graduação são homens. Logo, pode-se afirmar que todas as mulheres e não binários entrevistados estão fazendo ou concluíram a graduação. Cabe destacar que a maior parte dos entrevistados ainda está na graduação e uma pequena porcentagem, está na pós-graduação ou a concluiu.

4.2 Informações sobre o ensino superior

A seção de informações sobre o ensino superior é disponibilizada para ser respondida apenas pelos participantes que concluíram ou possuem ensino superior em andamento. A questão obteve 84 respostas. Na tabela a seguir podemos observar qual universidade concentra a maior parte dos respondentes.

Tabela 2 – Universidade da formação

	Faculdade	Porcentagem
Públicas	CEFET-MG	3,6%
	UFVJM	51,2%
	UNICAMP	1,2%
	IFNMG	1,2%
	IFRJ	1,2%
	USP	1,2%
	UEMG	1,2%
	UFLA	1,2%
	UFOP	1,2%
	UFRJ	1,2%
	UFV	6,0%
Privadas	PUC-Minas	14,3%
	UGF	1,2%
	Uni-BH	1,2%
	FMU	1,2%
	FUMEC	1,2%
	Pitágoras e Facisa	1,2%
	CLARENTIANO	1,2%
	UNIRIO	8,3%

Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados da pesquisa.

A tabela apresenta a universidade de formação dos entrevistados, onde 51,2% são oriundos da UFVJM. Tal informação deve-se ao fato de ser a universidade da autora, o que ocasionou na facilitação da divulgação do questionário. As outras universidades com maior representatividade são a PUC com 14,3%, UNIRIO com 8,3%, UFV com 6% e logo em seguida UFG, UFRJ, CEFET-MG, USP, Claretiano, UNICAMP, Pitágoras e Facisa, FMU, FUMEC, Uni-BH, UFOP, UFLA, UEMG e IFNMG, todas com menos de 5% de respondentes no questionário. Observa-se também que os respondentes estão tanto em universidades públicas como privadas, a maioria dos entrevistados são provenientes de universidades públicas.

Nesta seção do questionário, foi explorada a análise dos cursos frequentados pelos participantes da pesquisa. Conforme antecipado, dado o enfoque da pesquisa na área de Tecnologia da Informação, observa-se que todos os participantes são da área, como pode ser observado na tabela apresentada a seguir.

Tabela 3 – Curso de formação

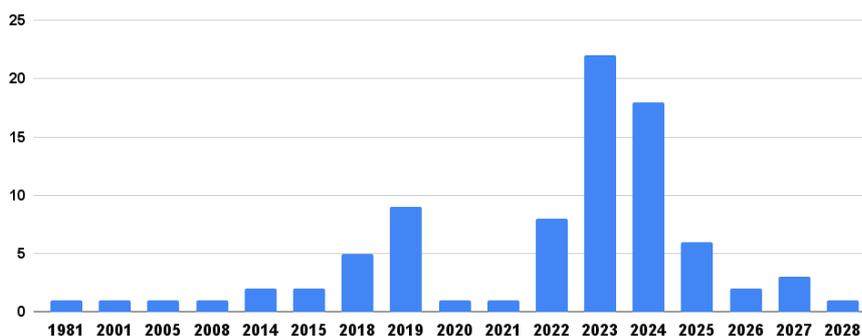
Curso de Formação	Porcentagem
Sistemas de Informação	63,1%
Ciência da Computação	11,9%
Engenharia da Computação	8,9%
Análise de Desenvolvimento de Sistemas	3,6%
Design Gráfico	2,4%
Gestão de Políticas Públicas	1,2%
Engenharia Mecânica	1,2%
Engenharia Eletrônica	1,2%
Engenharia Elétrica	1,2%
Engenharia de Software	1,2%
Engenharia de Controle e Automação	1,2%
Engenharia	1,2%
CST - Jogos Digitais	1,2%
Administração Empresas	1,2%

Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados da pesquisa.

Na tabela 3 é possível observar que mesmo os cursos que estão um pouco mais distantes da área da tecnologia da informação, como Engenharia Eletrônica e Engenharia, ainda têm elementos relacionados à tecnologia em alguma parte de sua grade curricular, sendo condizente com o público esperado para a pesquisa. Ambos os cursos tiveram uma representação de apenas 1,2% entre os participantes da pesquisa.

Por outro lado, os cursos com maior representatividade foram Sistemas de Informação, com 63,1% dos participantes, seguido por Ciência da Computação, com 11,9%, e Engenharia da Computação, com 8,3%. Esses dados sugerem que os participantes da pesquisa fazem ou concluíram cursos diretamente relacionados à tecnologia da informação.

Conforme observado anteriormente no gráfico "Formação de Nível Superior", a maioria dos participantes ainda não concluiu sua graduação. No gráfico a seguir, observa-se o ano de formação daqueles que já concluíram seus cursos e a perspectiva de conclusão da graduação daqueles que ainda estão em processo de formação.

Figura 5 – Ano da formação

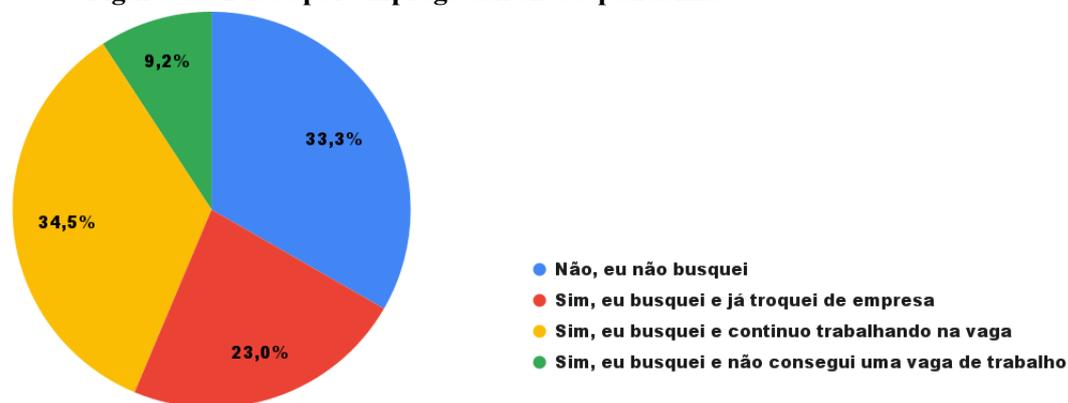
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados da pesquisa.

A maioria dos respondentes que concluíram a graduação formou-se entre os anos de 2019 e 2022. Além disso, é possível notar que a perspectiva de formação se concentra principalmente nos anos de 2023 e 2024, indicando que uma parcela significativa dos entrevistados está ingressando no mercado de trabalho antes mesmo de concluir a graduação. É importante destacar que os dados mostram que um total de 26% dos respondentes estão trabalhando e estudando simultaneamente. Com isso, procurou-se compreender como foi a busca de emprego durante o período da pandemia. Foram realizadas perguntas para determinar se houve busca de oportunidades de trabalho durante a pandemia e se essa busca foi bem-sucedida. Além disso, os participantes foram questionados se ocorreu uma mudança de empresa.

4.3 Informações sobre a busca de trabalho

Todos os entrevistados preencheram esta seção da pesquisa, relatando se procuraram ou não oportunidades de trabalho durante o período da pandemia. Aqueles que afirmaram ter buscado emprego durante a pandemia, prosseguiram para a seção denominada "Trabalho na pandemia" e, em seguida, foram encaminhados para a seção denominada "Trabalho". Aqueles que declararam não ter procurado emprego durante esse período foram direcionados diretamente para a seção denominada "Trabalho", onde foram questionados sobre seu cargo atual.

Figura 6 – Busca por emprego durante a pandemia



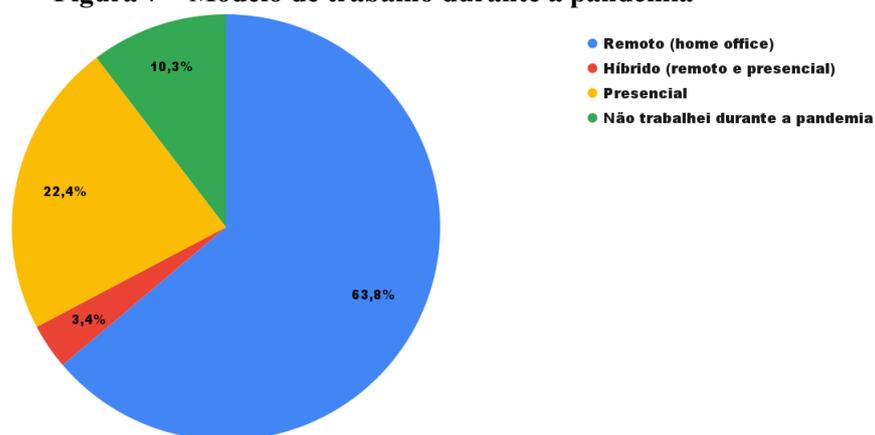
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados da pesquisa.

Os dados indicam que 34,5% dos entrevistados buscaram emprego durante a pandemia e permanecem empregados na mesma empresa até a data da pesquisa. Enquanto 33,3% não procuraram emprego durante o período pandêmico. Além disso, 34,5% buscaram emprego, mas continuam trabalhando no mesmo cargo, e 9,2% buscaram emprego, mas não conseguiram uma vaga. Do total de entrevistados, 58 foram direcionados para a seção intitulada "Trabalho na pandemia", enquanto 29 foram encaminhados diretamente para a seção denominada "Trabalho".

4.4 Trabalho na pandemia

Nessa seção a ser apresentada, foram feitas perguntas aos entrevistados sobre o período da pandemia, com o objetivo de compreender o modelo de trabalho adotado por eles e se perceberam um aumento nas oportunidades de emprego. Além disso, buscou-se obter informações sobre a percepção de qual modelo de contratação predominou durante esse período.

Figura 7 – Modelo de trabalho durante a pandemia

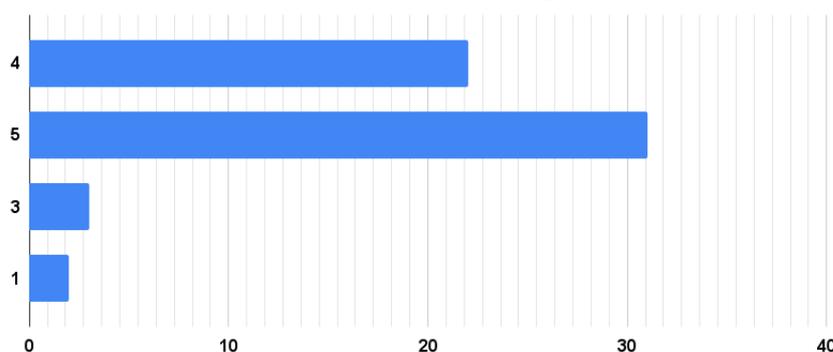


Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados da pesquisa.

Ao analisar os dados, podemos observar que mais de 60% dos respondentes trabalharam no modelo remoto durante o período da pandemia, logo seguidos dos que trabalharam no modelo presencial com 22,4% e apenas 3,4% trabalharam com o modelo híbrido. Somente 10,3% não trabalharam durante esse período. A majoritariedade do trabalho remoto durante a pandemia se explica pela necessidade do afastamento social para evitar a propagação do vírus e pela área da tecnologia possibilitar e ter ferramentas que auxiliam na execução do trabalho à distância.

Figura 8 – Oportunidades de trabalho na área de Tecnologia

Contagem de Você concorda com essa afirmação: Com a pandemia, as oportunidades de trabalho, mais especificamente para a área de Tecnologia/TI, aumentaram?

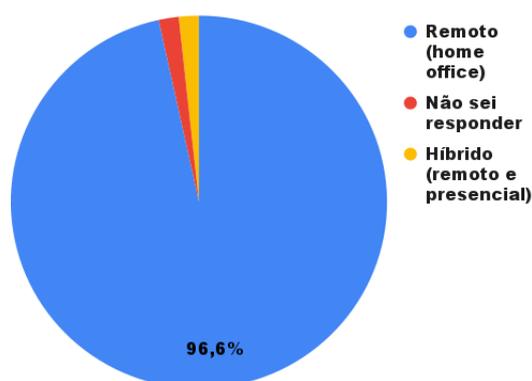


Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados da pesquisa.

Na Figura 8, os participantes foram questionados sobre a percepção de um aumento nas oportunidades de trabalho na TI durante a pandemia. As respostas variaram em uma escala de 'Discordo Totalmente' (representado pelo número 1) a 'Concordo Totalmente' (representado pelo número 5). Durante o período da pandemia, ao contrario das outras áreas do mercado de trabalho, a TI cresceu e necessitou cada vez mais de profissionais qualificados. Com o distanciamento social, cada vez mais sistemas e meios tecnológicos foram fundamentais para o dia-a-dia das pessoas. Observa-se na Figura 8 que os participantes veem esse crescente aumento de vagas na área da tecnologia durante o período da pandemia.

A pesquisa buscou compreender, a partir da perspectiva dos participantes, qual modelo de trabalho foi percebido em maior evidencia durante as contratações e qual foi a percepção em relação às vagas oferecidas durante a pandemia, como evidenciado as respostas nos gráficos a seguir.

Figura 9 – Percepção do modelo de contratação mais ofertado durante a pandemia

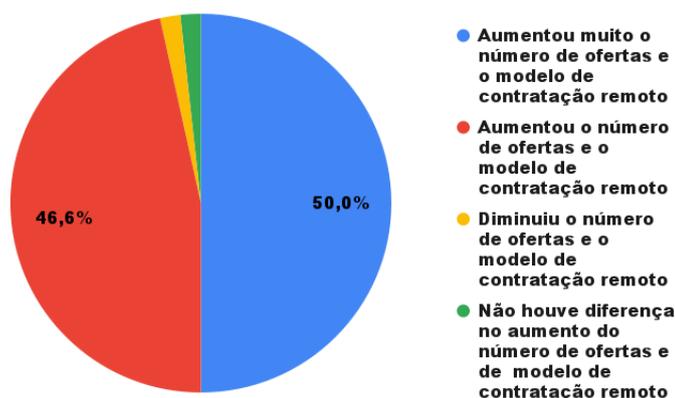


Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados da pesquisa.

A percepção dos entrevistados também foi abordada em relação ao modelo de trabalho oferecido para essas novas vagas durante o período pandêmico. A análise das respostas revelou que a grande maioria dos participantes indicou que as oportunidades de emprego se apresentavam majoritariamente na modalidade remota. Esse cenário não foi surpreendente, considerando a importância contínua do distanciamento social para preservar a saúde e a segurança das pessoas em meio à pandemia.

Observa-se, na Figura 10, que a maioria dos entrevistados expressou que durante o período da pandemia, houve um crescimento maior na oferta de vagas no modelo remoto em comparação aos modelos híbrido e presencial. Esse dado considerando o distanciamento social é extremamente coerente com a percepção dos entrevistados em relação aos modelos de contratação mais ofertados.

Figura 10 – Percepção em relação as vagas ofertadas durante a pandemia



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados da pesquisa.

4.5 Trabalho atual

Nesta seção, estão disponíveis os resultados referentes às informações sobre o trabalho atual dos participantes. Decidiu-se transferir apenas para a próxima seção do questionário, intitulada "Informações sobre o trabalho", os respondentes que consideram trabalhar na área da tecnologia. Então foi questionado, como mostra o gráfico a seguir, a esses respondentes, se atualmente trabalham na área tecnológica ou se consideram que não estão inseridos na área.

Figura 11 – Trabalho atual



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados da pesquisa.

Um total de 12,6% dos entrevistados indicou ainda não trabalhar na área da tecnologia, enquanto 71,3% afirmaram estar trabalhando nesse campo, conforme evidenciado no gráfico anterior. Os restantes, representando 16,1% dos respondentes, um total de 11 pessoas, declararam não considerar estarem inseridos no mercado de trabalho da área de tecnologia. Para esse grupo, opcionalmente, foi questionado a área de atuação, cujas as 9 (nove) respostas obtidas são apresentadas na tabela a seguir.

Tabela 4 – Trabalho fora da tecnologia

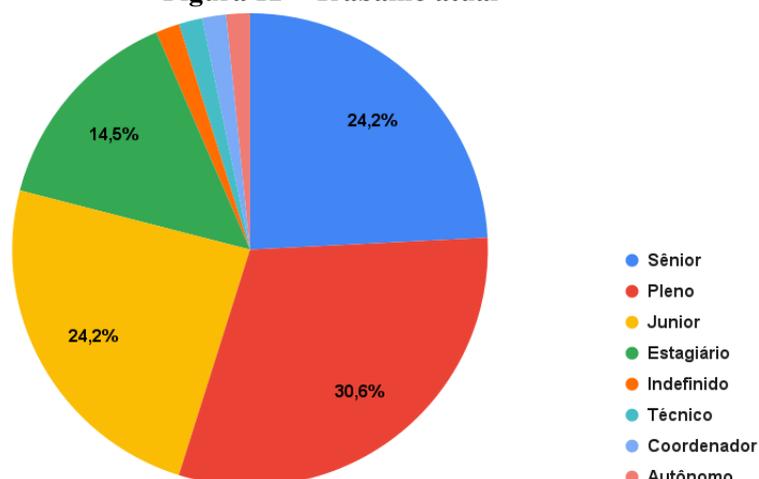
Área de atuação
Contabilidade
Cartório
Social Media
Design Gráfico
Auxiliar Administrativo
Secretaria
Comércio
Administrativo
MEI como marceneiro

Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados da pesquisa.

Todos os respondentes que disseram que trabalham em outra área estão cursando ou já concluíram a graduação/pós-graduação em áreas relacionadas à tecnologia, sendo os cursos Sistemas de Informação ou Engenharia.

4.6 Informações sobre o trabalho

Nesta seção, foram selecionados os participantes que estão atualmente empregados no campo da tecnologia, conforme discutido na seção anterior, totalizando 62 respostas para esta próxima etapa. Com o intuito de aprofundar a compreensão sobre a experiência dos respondentes nesse setor, indagou-se sobre o nível dos cargos que ocupam atualmente.

Figura 12 – Trabalho atual

Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados da pesquisa.

A figura acima ilustra a distribuição dos níveis ocupacionais dos entrevistados em suas posições atuais. Uma análise dos dados revela uma concentração significativa em diferentes níveis de experiência e responsabilidade.

Observa-se que a maior parcela dos entrevistados, correspondendo a 30,6%, ocupa o nível Pleno. Essa porcentagem reflete a presença de profissionais que possuem um nível intermediário de experiência e habilidades em suas áreas de atuação, demonstrando um equilíbrio entre conhecimento e domínio das responsabilidades específicas de seus cargos.

Além disso, é interessante notar que os níveis Sênior e Júnior estão praticamente iguais, ambos com 24,2% dos entrevistados. Isso sugere uma distribuição quase equitativa de profissionais com diferentes graus de expertise: desde os mais experientes e consolidados em suas carreiras, até os mais jovens e em estágios iniciais de desenvolvimento profissional.

Logo em seguida, com uma representação de 14,5%, estão os estagiários. Esses indivíduos encontram-se em um estágio inicial de suas carreiras, buscando ganhar experiência prática e conhecimento no campo em que desejam se especializar.

Por fim, uma parcela menor, todos representados por 1,6% cada, é composta por coordenadores, autônomos ou aqueles cujo status profissional é indefinido. Esses representantes ocupam uma fatia menor do gráfico, indicando uma presença menos significativa dentro da amostra estudada.

A tabela a seguir apresenta a área de atuação dos participantes da pesquisa.

Tabela 5 – Descrição do cargo atual

Descrição	Porcentagem
Desenvolvimento de software (e.g. programador(a), desenvolvedor(a), desenvolvedor(a) web, engenheiro(a) de software, etc.)	54,8%
Gerente de Projetos (product owner, scrum master, technical leader)	12,9%
Teste de software (e.g. testador(a), analista de qualidade, engenheiro(a) de automação, etc.)	9,7%
User Experience (UX) design (e.g. designer de interface do usuário, designer de interação)	6,5%
Suporte Técnico	3,2%
Analista/Cientista de Dados	3,2%
Outros (Professor/Pesquisador, Manutenção de computadores, Coordenador, Arquiteto de Software, Analista de Segurança da Informação, Analista de Business Intelligence)	1,6% cada

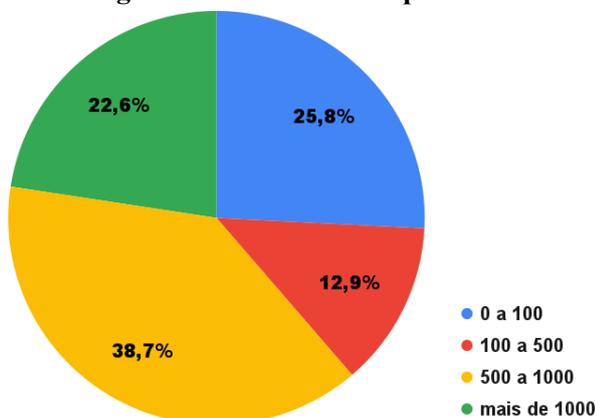
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados da pesquisa.

Ao analisar a área de atuação dos entrevistados, percebe-se que a maioria expressiva correspondente a 54,8%, está envolvida no campo do desenvolvimento de *software*. Em seguida, observa-se que 12,9% dos participantes estão como gerentes de projetos, enquanto 6,5% desempenham papéis no âmbito da Experiência do Usuário (*User Experience - UX*).

É importante notar que outras áreas mencionadas como opções no questionário registraram uma representação significativamente menor, com percentuais inferiores a 4% de respondentes. Isso indica uma tendência em direção ao desenvolvimento de software como a principal área de atuação entre os entrevistados, seguida por gerenciamento de projetos e design de ex-

periência do usuário, enquanto outras áreas possuem uma presença mais limitada na amostra analisada.

Figura 13 – Tamanho empresa



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados da pesquisa.

A figura acima oferece uma visão sobre o porte das empresas onde os respondentes estão inseridos profissionalmente. A análise dos dados revela que a fatia mais expressiva, compreendendo 38,7%, corresponde a organizações que empregam entre 500 e 1000 colaboradores. Em seguida, observa-se que 26,6% dos entrevistados estão vinculados a empresas com um contingente de funcionários variando entre 0 e 100 pessoas.

Além disso, há uma parcela de 22,6% dos entrevistados que declaram trabalhar em empresas com mais de 1000 funcionários, indicando organizações de grande porte. Por último, há uma representação de 12,6% dos respondentes associados a empresas com um número de funcionários situado na faixa de 100 a 500 colaboradores.

Essa distribuição oferece um panorama abrangente da diversidade de tamanhos de empresas representadas na pesquisa, destacando tanto a presença em organizações de médio e grande porte quanto em empresas menores, refletindo a variedade de contextos de trabalho entre os entrevistados.

Figura 14 – Mudança de empresa

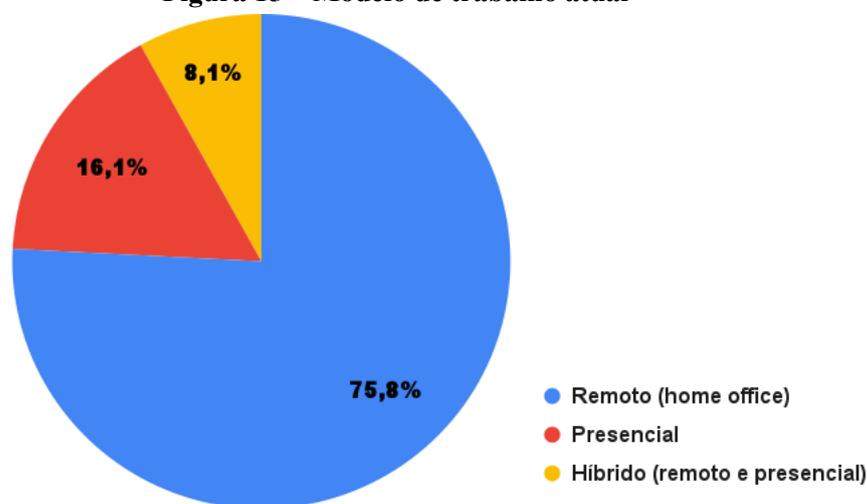


Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados da pesquisa.

No gráfico 16, o objetivo foi compreender as mudanças de emprego dos entrevistados durante o período da pandemia, identificando se houve troca de empresa, permanência na mesma organização ou a situação de não terem sido contratados durante esse período. A maioria expressiva, correspondendo a 59,7%, relatou não ter mudado de emprego durante a pandemia.

Por outro lado, uma parcela de 12,9% indicou ter conseguido um emprego somente após o período pandêmico, considerando as contratações ocorridas após abril de 2022, data utilizada como referência nesta pesquisa. Os entrevistados que permaneceram na mesma empresa representam 19,4% do total, enquanto 8,1% dos participantes afirmaram não terem sido contratados durante a pandemia.

Figura 15 – Modelo de trabalho atual



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados da pesquisa.

Na pesquisa, também foi investigado o modelo de trabalho dos respondentes, considerando as modalidades presencial, híbrida e remota. Conforme ilustrado na figura acima, a maioria expressiva, correspondendo a 75,8%, está no modelo de trabalho remoto. Em seguida, observa-se que 16,1% dos participantes estão presencialmente na empresa, enquanto 8,1% relataram trabalhar com o modelo de trabalho híbrido, que combina elementos presenciais e remotos em suas rotinas profissionais.

Essa distribuição de modelos de trabalho revela que grande parte das empresas dos entrevistados opta pelo trabalho remoto, seguido por uma parcela menor que opta pelo trabalho presencial e outra parcela ainda menor que adota um modelo híbrido. Refletindo sobre as adaptações no cenário profissional diante das mudanças ocasionadas pelas circunstâncias da pandemia, buscou-se compreender as alterações nos modelos de trabalho durante esse período pandêmico e no pós-pandêmico para os entrevistados, conforme demonstrado na tabela a seguir.

Tabela 6 – Mudança no modelo de trabalho

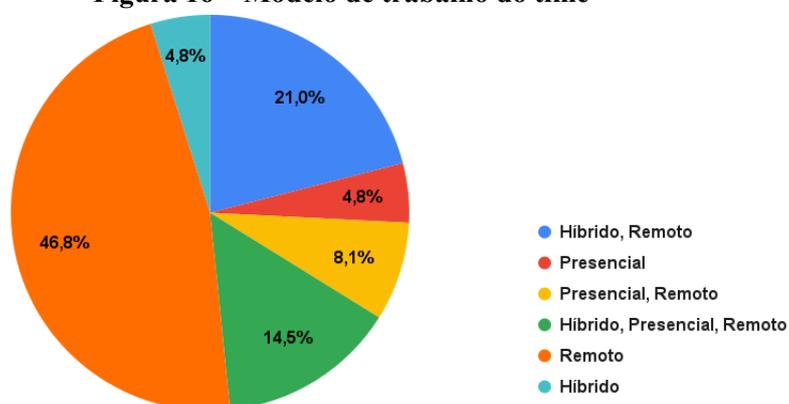
Descrição	Porcentagem
Não houve mudança	82,3%
Trabalhei REMOTAMENTE na pandemia e passou para o PRESENCIAL no pós pandemia	4,8%
Trabalhei REMOTAMENTE na pandemia e passou para o HÍBRIDO no pós pandemia	4,8%
Trabalhei no HÍBRIDO na pandemia e passou para o REMOTO no pós pandemia	4,8%
Trabalhei PRESENCIALMENTE na pandemia e passou para o HÍBRIDO no pós pandemia	1,6%
Trabalhei PRESENCIALMENTE na pandemia e passou para o REMOTO no pós pandemia	1,6%

Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados da pesquisa.

A análise da tabela acima revela que a maioria dos entrevistados, representando 82,3% das respostas, não passou por alterações no modelo de trabalho durante o período da pandemia em comparação com o pós-pandemia. No entanto, entre as mudanças ocorridas, observa-se que 4,8% dos participantes sofreram transições de um modelo remoto para híbrido, de remoto para presencial e de híbrido para remoto.

Além disso, foi registrado um percentual de 1,6% de entrevistados que experimentaram mudanças específicas, como transições de um modelo presencial para híbrido e de presencial para remoto.

Os dados indicam uma tendência de estabilidade no modelo de trabalho entre os entrevistados durante e após o período da pandemia. No entanto, uma parcela minoritária experimentou transições entre diferentes modalidades de trabalho. Isso sugere que, embora a pandemia tenha inicialmente provocado mudanças rápidas nos modelos de trabalho, muitas dessas mudanças foram mantidas de forma permanente no período pós-pandêmico.

Figura 16 – Modelo de trabalho do time

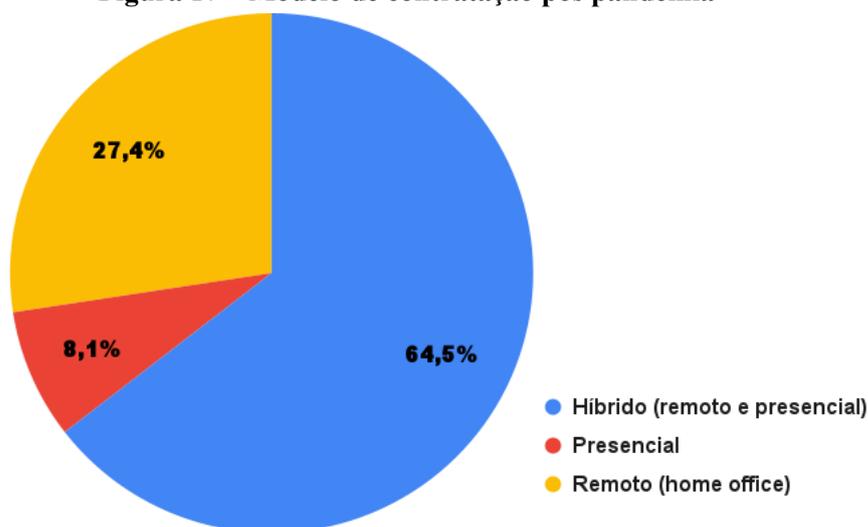
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados da pesquisa.

Com o intuito de compreender a diversidade de modelos de trabalho dentro de um mesmo time, os participantes da pesquisa foram questionados sobre os diferentes modelos presentes nos times em que atuam. As respostas sugerem que 46,8% dos participantes relataram que todos os membros da equipe trabalham no mesmo modelo, sendo o remoto. Além disso, uma parcela de 4,8% mencionou que todos no time trabalham de maneira híbrida, enquanto outros 4,8% mencionaram que o modelo é integralmente presencial para todo o time.

No entanto, as respostas que demonstraram maior variação nos modelos de trabalho dentro de um mesmo time foram as que indicaram a coexistência dos três modelos: remoto, híbrido e presencial, representando 14,5% do total. Além disso, configurações como apenas presencial e remoto atingiram 8,1%, enquanto híbrido e remoto alcançaram 21%.

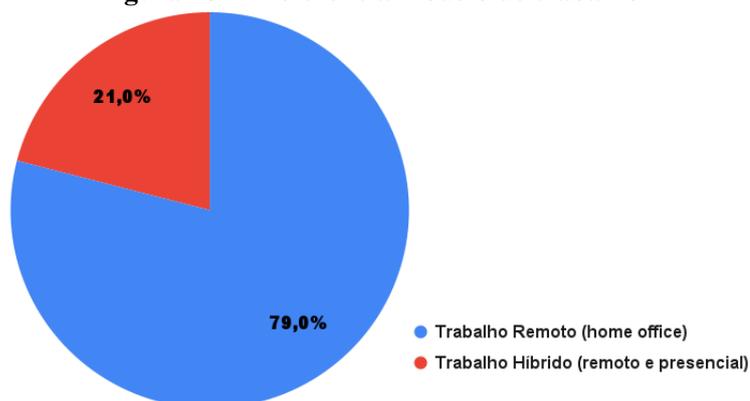
Essa diversidade de respostas evidencia uma ampla gama de arranjos nos modelos de trabalho dentro dos times, desde a uniformidade de um único modelo até uma variedade significativa de combinações que envolvem a presença simultânea de diferentes modalidades de trabalho, refletindo a flexibilidade e adaptação dos times diante das demandas do cenário da empresa.

Figura 17 – Modelo de contratação pós pandemia



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados da pesquisa.

A figura acima apresenta a opinião dos entrevistados sobre os modelos de contratação mais oferecidos pelas empresas no pós-pandemia. A maioria dos entrevistados acredita que o modelo híbrido é o mais ofertado, representando 64,5% das respostas. Em seguida, observa-se que o modelo remoto é mencionado por 27,4% dos entrevistados como uma das opções mais ofertadas. Por último, o modelo presencial foi indicado por 8,1% dos participantes como sendo o menos ofertado pelas empresas no contexto pós-pandêmico.

Figura 18 – Preferencia modelo de trabalho

Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados da pesquisa.

Ao analisar as mudanças nos modelos de trabalho, buscou-se compreender as preferências dos entrevistados em relação a esses modelos. Conforme indicado na figura acima, chama a atenção o fato de não haver nenhum entrevistado que manifestou preferência pelo modelo de trabalho presencial. A maioria, totalizando 79% das respostas, indicou preferência pelo modelo de trabalho remoto. Em contraste, uma parcela menor, correspondendo a 21%, manifestou preferência pelo modelo de trabalho híbrido.

Após essa pergunta, os participantes foram convidados a fornecer, de maneira opcional, uma explicação sobre suas preferências pessoais em relação ao modelo de trabalho que escolheram.

No que diz respeito ao modelo de trabalho híbrido, algumas respostas dos participantes destacaram a valorização da liberdade proporcionada pelo *home office*, juntamente com a clareza de informações proveniente do trabalho presencial. Muitos expressaram o desejo de obter o melhor dos dois mundos, combinando os aspectos positivos do trabalho remoto e presencial.

Além disso, as respostas enfatizaram que o trabalho remoto é percebido como mais confortável para os funcionários, mas, também salientaram a importância crucial da interação social e do contato presencial com os colegas de trabalho. Muitos entrevistados ressaltaram que a interação pessoal não apenas melhora a colaboração e a comunicação entre os membros da equipe, mas também desempenha um papel fundamental na preservação da saúde mental dos funcionários. No entanto, alguns apontaram que essa interação pode ser desafiadora ou limitada quando se trabalha apenas remotamente.

A preferência pelo trabalho remoto, expressada pelos entrevistados, é fundamentada em uma série de vantagens diversificadas apresentadas por eles. Entre elas, a flexibilidade proporcionada pelo trabalho em um ambiente não presencial é altamente valorizada. Esta flexibilidade permite uma escolha ampliada de local de trabalho, eliminando deslocamentos, o que resulta em maior comodidade e economia de tempo e dinheiro. Os entrevistados também ressaltam a oportunidade de dedicar mais tempo à família, a outras atividades e ao autocuidado, como

exercícios físicos e atenção à saúde, com a possibilidade de realizar essas atividades antes do expediente.

Além disso, a qualidade de vida é aprimorada pelo conforto e pela sensação de bem-estar ao realizar as tarefas profissionais em um ambiente familiar. Segundo os entrevistados, o modelo remoto permite a eliminação das preocupações com transporte público, proporcionando um sono de melhor qualidade e uma experiência de trabalho mais confortável. Há também a oportunidade de residir em locais com menor custo de vida, o que amplia as condições para ter um espaço mais adequado, incluindo a possibilidade de ter animais de estimação e desfrutar de uma vida mais tranquila e espaçosa.

Essas diferentes perspectivas ressaltam a diversidade de benefícios percebidos pelos entrevistados ao optarem pelo trabalho remoto, abrangendo desde a economia de tempo e recursos até a melhoria da qualidade de vida e a oportunidade de criar um ambiente de trabalho mais confortável e pessoal.

Essa ausência de preferência pelo modelo presencial e a inclinação majoritária em direção ao trabalho remoto sugerem uma tendência marcante entre os entrevistados por um ambiente de trabalho que permite a execução das tarefas remotamente. Além disso, a presença de uma minoria que demonstra preferência pelo modelo híbrido indica uma diversidade de opiniões e necessidades no que diz respeito à estrutura de trabalho ideal.

Além de analisar as preferências pelo modelo de trabalho, buscou-se compreender se a comunicação representa um desafio na vida desses profissionais. A tabela abaixo exibe a porcentagem de profissionais que responderam em cada nível, variando de 'Discordo Totalmente' (representado pelo número 1) a 'Concordo Totalmente' (representado pelo número 5), bem como o total de respondentes em cada modalidade de trabalho. Eles foram convidados a opinar sobre a seguinte sentença: 'No seu modelo de trabalho, você observa desafios de comunicação entre o(s) time(s)?'.

Tabela 7 – Desafios comunicação

	1	2	3	4	5	Total
Presencial	30%	10%	60%	N/A	N/A	10
Remoto	12,76%	25,53%	31,91%	25,53%	4,25%	47
Híbrido	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	5

Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados da pesquisa.

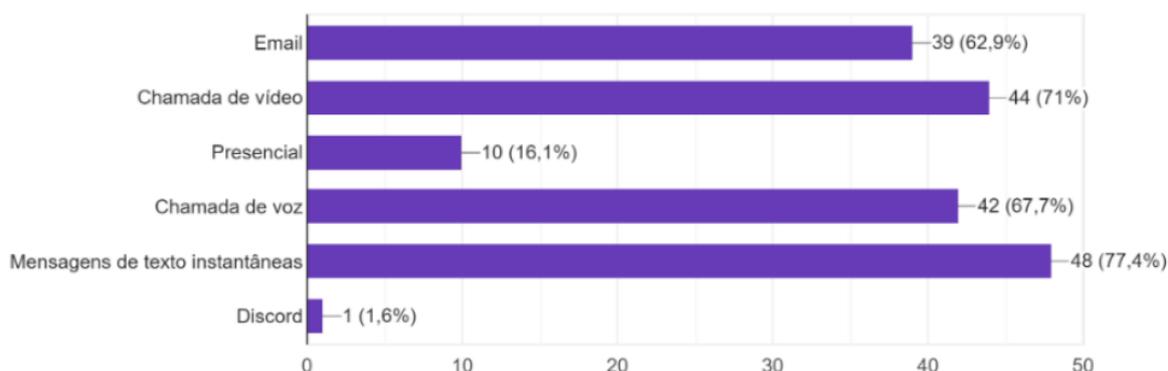
Ao analisar as respostas em relação ao modelo de trabalho presencial, a maioria não concordou com a afirmação. Entretanto, alguns entrevistados destacaram desafios na comunicação, como dificuldades na interpretação e transmissão de informações, a presença de múltiplas

salas que dificultam o encontro entre as pessoas, e a percepção de que o humor das pessoas pode dificultar a interação presencial.

No modelo remoto, a maioria dos respondentes não concordou com a afirmação. Entretanto, aqueles que concordaram destacaram alguns desafios, como a necessidade de conciliar agendas, a falta de integração da equipe, o que resulta em um isolamento e uma menor comunicação entre as pessoas, diferentes fusos horários e horários de trabalho, a ausência de definição de uma única ferramenta de comunicação, um maior número de reuniões, além da falta de clareza na comunicação por meio de texto.

No modelo híbrido, observa-se que todos os respondentes que trabalham nesse formato concordam que existem dificuldades de comunicação. Os pontos levantados incluíram horários distintos, níveis de conhecimento variados e falta de disponibilidade nas agendas.

Figura 19 – Ferramentas de comunicação



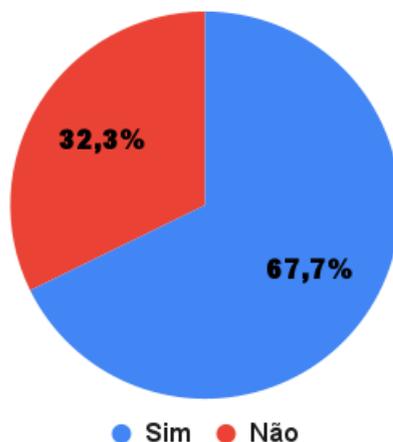
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados da pesquisa.

Para compreender melhor a dinâmica de comunicação entre os times no ambiente de trabalho, foram questionadas as ferramentas utilizadas para essa finalidade, conforme ilustrado na figura acima. A forma de comunicação mais mencionada foi o uso de mensagens de texto instantâneas, com 77,4% das respostas. Em seguida, com 71% e 67,7% respectivamente, foram citadas as chamadas de vídeo e chamadas de voz. O e-mail foi apontado por 62,9% dos entrevistados, enquanto as opções menos populares foram a comunicação presencial, com 16,1%, e o *Discord*, com 1,6%. Esses resultados demonstram a predominância de respondentes que trabalham pelo modelo remoto, o que conseqüentemente limita as interações físicas e promove a predominância das interações virtuais.

Para compreender mais sobre as interações sociais nos diferentes modelos de trabalho, foi questionado se as empresas promovem interações presenciais para promover momentos de descontração entre os colaboradores.

Figura 20 – Encontros presenciais

A empresa que você trabalha atualmente promove encontros presenciais para descontração dos funcionários? (happy hours, jogos)



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados da pesquisa.

Na figura acima, destaca-se que 67,7% dos entrevistados responderam positivamente, indicando que a empresa promove essas interações, enquanto 32,3% afirmaram o contrário. É interessante observar que a presença ou ausência dessas interações, promovidas pela empresa, é constatada em todos os modelos de trabalho. Houve uma diversidade de modelos de trabalho entre os profissionais, tanto nas respostas positivas quanto nas negativas, sugerindo que a falta de estímulo às interações sociais pode estar mais relacionada à cultura da empresa do que ao modelo de trabalho adotado.

Aqueles que responderam positivamente de forma opcional foram convidados a detalhar os tipos de interações que a empresa promove. Foram mencionados eventos como *Happy hour*, celebrações de aniversários, encontros semestrais, confraternizações, campeonatos e festas.

Além de analisar as interações promovidas pelas empresas, busca-se compreender se a colaboração representa um desafio na vida desses profissionais. A tabela abaixo exibe a porcentagem de profissionais que responderam em cada nível, variando de 'Discordo Totalmente' (representado pelo número 1) a 'Concordo Totalmente' (representado pelo número 5), assim como o total de respondentes em cada modalidade de trabalho. Eles foram convidados a opinar sobre a seguinte sentença: 'No seu modelo de trabalho, você observa desafios de colaboração (por exemplo, sempre precisa solicitar ajuda, alguém do time em geral não está disponível para ajudar, a ajuda não vem sem solicitar, etc.)'.

Tabela 8 – Desafios colaboração

	1	2	3	4	5	Total
Presencial	30%	20%	30%	10%	10%	10
Remoto	36,17%	25,53%	14,89%	19,14%	4,2%	47
Híbrido	N/A	20%	40%	40%	N/A	5

Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados da pesquisa.

No modelo presencial, a maioria dos entrevistados discordou ou permaneceu neutra. No entanto, ao serem convidados a explicar suas respostas, um participante que marcou 5, concordando totalmente com a afirmação, ilustrou: 'Por exemplo, nem sempre o pessoal do suporte, que é o meu caso, está na sua sala. Logo, quem precisa de ajuda tem que ficar andando no prédio procurando para pedir ajuda.'. A afirmação dele destaca que, apesar do contato físico ser mais frequente no modelo presencial, isso não garante que as pessoas estejam disponíveis ou presentes nos locais onde espera-se encontrá-las.

No modelo remoto, enquanto a maioria discorda da afirmação, alguns reconhecem a existência de problemas de colaboração. Ao explicarem os desafios encontrados, apontaram que o trabalho remoto facilita a possibilidade de ignorar um colega de trabalho, a disparidade nos horários de trabalho, a falta de produtividade devido à má distribuição e nivelamento das pessoas na equipe e a dificuldade em comunicar-se efetivamente apenas por meio de mensagens.

No modelo híbrido, nenhum dos respondentes se posicionou nos extremos de concordância ou discordância total. Entretanto, foram apontados problemas na colaboração, como a falta de confiança, disponibilidade e interesse, juntamente com a ausência de definições claras das tarefas, o que resulta em dependência e necessidade de alinhamento constante com o restante da equipe.

As respostas e explicações dos entrevistados mostram que o problema da colaboração nem sempre está diretamente associado ao modelo de trabalho, uma vez que todos os modelos apresentaram problemas relacionados à colaboração.

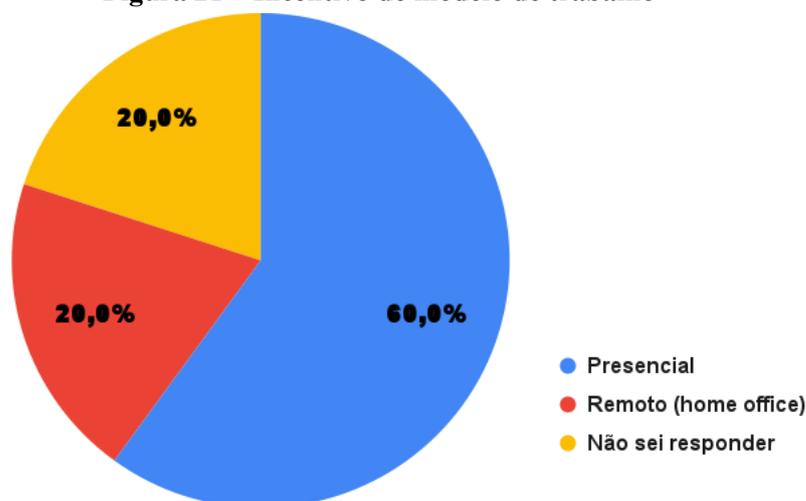
4.7 Trabalho Híbrido

Esta seção específica do questionário sobre trabalho híbrido foi disponibilizada exclusivamente para os respondentes que indicaram estar atualmente trabalhando no modelo de trabalho híbrido. Neste segmento, obtivemos um total de 5 respostas.

Ao serem questionados sobre a dinâmica do trabalho híbrido e a frequência de presença no ambiente físico da empresa, os entrevistados revelaram diferentes abordagens: - "Toda sexta-feira- "Presencial três vezes por semana- "Presencial uma vez por semana por opção- "Uma vez por semana presencial- "Opcional"

Essas respostas variadas ilustram a diversidade na configuração do trabalho híbrido, revelando modelos nos quais a presença física é fixa em determinados dias da semana, outros que oferecem opções de escolha ao colaborador e até mesmo aqueles onde a presença no local de trabalho é completamente opcional.

Figura 21 – Incentivo de modelo de trabalho



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados da pesquisa.

No gráfico acima, foi questionado aos entrevistados se a empresa incentiva mais a ida ao escritório ou o trabalho em casa (*home office*). Os resultados revelam que 60% dos entrevistados afirmaram que a empresa estimula mais o trabalho presencial, enquanto 20% indicaram que o incentivo maior é para o modelo remoto. Adicionalmente, 20% dos entrevistados responderam que não têm certeza se a empresa favorece um dos dois modelos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observando as transformações ocorridas ao longo dos anos da pandemia, destaca-se especialmente a rápida alteração na forma de trabalho de várias empresas. Essa mudança não se restringiu ao período pandêmico, mas reverberou também no pós-pandemia.

Dessa maneira, esta pesquisa buscou como objetivo norteador identificar os modelos de trabalho e os impactos deixados pela crise do COVID-19, nas modalidades de trabalho dos profissionais da área de tecnologia da informação. A abordagem desse tema buscou entender as preferências e dificuldades dos profissionais.

Para alcançar o objetivo principal, guiou-se pelos objetivos específicos. Primeiramente, foi necessário entender as principais diferenças entre os modelos de trabalho presencial, remoto e híbrido. Sendo definidos principalmente de acordo com a localização do colaborador ao executar o trabalho. Buscou-se entender também através de outros estudos as principais dificuldades em cada modelo de trabalho.

Adicionalmente, o estudo procurou compreender o cenário brasileiro em conformidade com as leis trabalhistas, em especial a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), visando contribuir para a análise das diferentes modalidades de trabalho e a influência que essas regulamentações exercem sobre elas.

Os objetivos específicos incluem a análise detalhada dos aspectos de comunicação, disponibilidade e colaboração entre os profissionais em cada modelo de trabalho identificado. Além disso, buscou-se compreender o impacto da pandemia nas modalidades de contratação, de acordo com a percepção dos profissionais. Por fim, pretendeu-se compreender os impactos e as mudanças ocorridas nos modelos de trabalho no período pós-pandemia.

Para alcançar os objetivos propostos pela pesquisa, procurou-se obter a visão tanto de profissionais quanto de estudantes durante esse período. Para essa finalidade, foi empregada uma abordagem de pesquisa exploratória e descritiva, amplamente divulgada, que obteve um total de 87 respostas. Os resultados indicam que em todas as modalidades de trabalho existem desafios comuns relacionados à comunicação, relacionamento e disponibilidade. Surpreendentemente, esses desafios são consistentes em diferentes modelos de trabalho, inclusive naquele que é considerado por muitos como um equilíbrio entre o trabalho presencial e remoto. Todos os participantes concordaram que enfrentam dificuldades na comunicação, o que sugere que grande parte dos desafios dos profissionais não está necessariamente associada ao modelo específico de trabalho adotado.

A pesquisa analisou as preferências dos profissionais em relação ao modelo de trabalho no qual preferem atuar, além de investigar qual modelo eles percebem como sendo o mais oferecido atualmente no contexto profissional. Foi identificada uma preferência majoritária pelo modelo de trabalho remoto, representando 79% em comparação ao modelo híbrido, que obteve uma preferência menor, alcançando 21%. Contudo, ao analisar as percepções dos

modelos oferecidos nas vagas de emprego atuais, notou-se que o modelo híbrido foi dominante, correspondendo a 64,4% das oportunidades.

Uma possível explicação para essa disparidade pode ser atribuída ao fato de o modelo híbrido não requerer uma mudança contratual significativa para que o profissional possa adotar um formato de trabalho remoto ou híbrido. Essa flexibilidade pode ser uma razão para o aumento das vagas disponíveis nesse modelo, comparativamente aos outros.

O estudo evidenciou que, independentemente do modelo de trabalho adotado, existem desafios semelhantes e as necessidades dos profissionais podem variar. Embora a comunicação, disponibilidade e a colaboração possam ser mais complexas em alguns modelos, isso não exclui a presença desses mesmos problemas nos demais modelos.

Analisando a pergunta norteadora deste trabalho, **”Como os profissionais e estudantes de TI estão percebendo os modelos de trabalho no pós-pandemia?”**, conforme evidenciado nesse estudo, tanto estudantes quanto profissionais da área de Tecnologia da Informação (TI) estão observando mudanças significativas nos modelos de trabalho durante e após a pandemia. Essas transformações têm impactado as preferências, com uma clara tendência em direção a um menor foco no trabalho presencial. Anteriormente, o ambiente de trabalho presencial era predominante, sendo considerado o padrão para muitas organizações. No entanto, a disseminação global da COVID-19 forçou uma rápida adaptação, levando à adoção em larga escala do trabalho remoto. Com essa transição, muitos perceberam uma série de benefícios associados ao trabalho remoto, como maior flexibilidade no horário, redução dos deslocamentos e uma melhor conciliação entre vida profissional e pessoal. Essa mudança não apenas alterou a dinâmica do trabalho, mas também está impactando as expectativas futuras em relação aos modelos de trabalho. Essa percepção indica um movimento contínuo em direção a novos paradigmas de trabalho, evidenciando um interesse crescente na continuidade e evolução dos modelos de trabalho remoto ou híbrido no cenário pós-pandêmico.

5.1 Limitações da pesquisa

Uma das limitações identificadas neste estudo reside na escassez de trabalhos de pesquisa abordando detalhadamente o modelo de trabalho híbrido. Apesar da crescente relevância e adoção do modelo híbrido em diferentes empresas, a literatura existente sobre esse modelo específico é limitada. A falta de estudos dedicados a investigar a eficácia, implementação e implicações práticas do modelo híbrido em questão dificultou uma análise mais abrangente e aprofundada.

Outra limitação evidenciada é o número limitado de respostas provenientes de trabalhadores que adotam o modelo de trabalho híbrido. Embora tenham sido realizados esforços consideráveis para alcançar uma amostra diversificada e representativa, a participação efetiva desses profissionais foi abaixo do esperado. Esta limitação afetou a extensão e a diversidade das

percepções e experiências compartilhadas pelos trabalhadores híbridos, reduzindo a amplitude das conclusões.

Do mesmo modo houve também a ausência de dados históricos detalhados dos profissionais entrevistados. Embora tenha sido feito um esforço para capturar as opiniões e perspectivas desses profissionais durante e após o período pandêmico, a falta de acompanhamento ao longo do tempo, que incluísse informações anteriores à pandemia, durante seu curso e posteriormente, teria proporcionado uma visão mais abrangente e esclarecedora. A compreensão do contexto prévio à crise, a análise das mudanças ocorridas durante diferentes fases da pandemia e a continuidade para compreender os efeitos após o período de crise teriam enriquecido significativamente a compreensão das experiências e percepções dos profissionais sobre os modelos de trabalho.

5.2 Sugestões de pesquisa futura

Após análise das notícias posteriores a julho de 2023, observou-se um movimento significativo de empresas que estão impondo o retorno dos colaboradores ao trabalho presencial (G1, 2023). Diante desse cenário, é proposto a realização de uma nova pesquisa, visando compreender as razões que motivam as empresas a adotarem essa medida, além de investigar a percepção dos profissionais afetados por essa obrigatoriedade de retorno ao ambiente presencial.

REFERÊNCIAS

- AL-ANI, B.; BIETZ, M. J.; WANG, Y.; TRAINER, E.; KOEHNE, B.; MARCZAK, S.; REDMILES, D.; PRIKLADNICKI, R. **Globally distributed system developers: their trust expectations and processes**. [S.l.: s.n.], 2013. 563–574 p.
- ALLEN, T. D.; GOLDEN, T. D.; SHOCKLEY, K. M. How effective is telecommuting? assessing the status of our scientific findings. **Psychological Science in the Public Interest**, v. 16, n. 2, p. 40–68, 2015. PMID: 26403188. Disponível em: <<https://doi.org/10.1177/1529100615593273>>.
- ALMEIDA, F.; REBOUÇAS, G. Análise do comportamento dos colaboradores no home-office a partir dos novos hábitos gerados pela pandemia do covid-19. 2021.
- AUDY, J.; PRIKLADNICKI, R. **Desenvolvimento Distribuído de Software**. Elsevier Editora, 2007. (Série Campus). ISBN 9788535227208. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?id=znis1KYsIRAC>>.
- BICK, A.; BLANDIN, A.; MERTENS, K. *et al.* **Work from home after the COVID-19 outbreak**. [S.l.]: Federal Reserve Bank of Dallas, Research Department Dallas, TX, USA, 2020.
- BRASIL. **LEI Nº 14.442, DE 2 DE SETEMBRO DE 2022**. 2022. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/legislacao/1630888164/lei-14442-22>>. Acesso em: 01 de dez. de 2023.
- BREIDEBAND, T.; SUKUMAR, P. T.; MARK, G.; CARUSO, M.; D’MELLO, S.; STRIEGEL, A. D. Home-life and work rhythm diversity in distributed teamwork: A study with information workers during the covid-19 pandemic. **Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction**, v. 6, p. 1 – 23, 2022.
- BUFFER. **State Of Remote Work 2020**. 2020. Disponível em: <<https://buffer.com/state-of-remote-work/2020>>. Acesso em: 01 de dez. de 2022.
- BUFFER. **State Of Remote Work 2021**. 2021. Disponível em: <<https://buffer.com/state-of-remote-work/2021>>. Acesso em: 01 de dez. de 2022.
- BUFFER. **State Of Remote Work 2022**. 2022. Disponível em: <<https://buffer.com/state-of-remote-work/2022>>. Acesso em: 01 de dez. de 2022.
- CARDOSO, R.; PERIN, M. G.; MACHADO, L.; SOUZA, C. de. Impactos do isolamento social provocado pela pandemia de covid-19 na relação entre comunicação informal e proximidade física. In: SBC. **Anais do XVII Simpósio Brasileiro de Sistemas Colaborativos**. [S.l.], 2022. p. 105–118.
- CHOUDHURY, P. R.; KOO, W. W.-Y.; LI, X. Working (from home) during a crisis: Online social contributions by workers during the coronavirus shock. **MedRN: Interdisciplinary Coronavirus & Infectious Disease Related Research (Topic)**, 2020.
- CONJUR. **Opinião: Controle de jornada e trabalho híbrido**. 2022. Disponível em: <<https://factorialhr.com.br/blog/checklist-home-office/>>. Acesso em: 01 de dez. de 2023.

DAVIS, G.; CARLSON, J.; TOMPKINS, L.; ALLEN, T. **The COVID-19 pandemic and telework: A research agenda for IO psychology.** [S.l.]: Journal of Business and Psychology, 2021.

DURÃES, B.; BRIDI, M. A. d. C.; DUTRA, R. Q. O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital? **Sociedade e Estado**, SciELO Brasil, v. 36, p. 945–966, 2021.

EXAME. **CEO da Disney convoca trabalho presencial ao menos 4 dias por semana.** 2023. Disponível em: <<https://exame.com/carreira/ceo-da-disney-convoca-trabalho-presencial-ao-menos-4-dias-por-semana>>. Acesso em: 01 de dez. de 2023.

FACTORIALHR. **Checklist de home office: o que é, leis trabalhistas e suas vantagens.** 2023. Disponível em: <<https://factorialhr.com.br/blog/checklist-home-office/>>. Acesso em: 01 de dez. de 2023.

FALCÃO, P. P. H. L. Autonomia e “trabalho em home office” no contexto da pandemia do covid19: um estudo em representações sociais. Universidade Federal de Pernambuco, 2022.

FOLHA DE S. PAULO. **Volta ao escritório continua incerta mesmo com avanço da vacinação.** 2021. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/sobretudo/carreiras/2021/09/volta-ao-escritorio-continua-incerta-mesmo-com-avanco-da-vacinacao.shtml>>. Acesso em: 01 de dez. de 2022.

FORBES, S.; BIRKETT, H.; EVANS, L.; CHUNG, H.; WHITEMAN, J. Managing employees during the covid-19 pandemic: Flexible working and the future of work. University of Birmingham, 2020.

G1. **Home office possibilita que empresas contratem funcionários do mundo todo.** 2020. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/pme/pequenas-empresas-grandes-negocios/noticia/2020/11/22/home-office-possibilita-que-empresas-contratem-funcionarios-do-mundo-todo.ghtml>>. Acesso em: 01 de dez. de 2022.

G1. **As razões pelas quais empresas têm forçado retorno ao trabalho presencial.** 2023. Disponível em: <<https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2023/09/18/as-razoes-pelas-quais-empresas-tem-forcado-retorno-ao-trabalho-presencial.ghtml>>. Acesso em: 01 de dez. de 2023.

GERHARDT, T.; SILVEIRA, D. **Métodos de Pesquisa.** [S.l.]: Editora da UFRGS, 2009.

GÓES, G. S.; MARTINS, F. d. S.; ALVES, V. d. O. O teletrabalho potencial no brasil revisitado: uma visão espacial. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), 2022.

IBGE. **IBGE, Trabalho Remoto.** 2020. Disponível em: <<https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php/>>. Acesso em: 01 de dez. de 2022.

INFO MONEY. **XP anuncia home office até dezembro e estuda trabalho remoto permanente.** 2020. Disponível em: <<https://www.infomoney.com.br/mercados/xp-anuncia-home-office-ate-dezembro-e-estuda-trabalho-remoto-permanente/>>. Acesso em: 01 de dez. de 2023.

LÓPEZ-NICOLÁS, C.; FORNÉS, J.; SÁNCHEZ-FERNÁNDEZ, J. **COVID-19 pandemic and the work-from-home paradox: Evidence from Spain. Technological Forecasting and Social Change.** 2021.

MACHADO, L. S.; CALDEIRA, C.; PERIN, M. G.; SOUZA, C. R. de. Gendered experiences of software engineers during the covid-19 crisis. **IEEE Software**, v. 38, n. 2, p. 38–44, 2021.

MATEUS, A. F. Gestão de talentos, home office e comunicação digital. **Human Review. International Humanities Review / Revista Internacional de Humanidades**, v. 11, n. Monográfico, p. 1–17, 2022.

OPAS. **Histórico da pandemia de COVID-19 - OPAS/OMS | Organização Pan-Americana da Saúde**. 2022. Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19#:~:text=Em%2011%20de%20mar%C3%A7o%20de>>. Acesso em: 01 de dez. de 2023.

PRIKLADNICKI, R. Desenvolvimento distribuído de software e processos de desenvolvimento de software. **Trabalho Individual II, Mestrado em Ciência da Computação, PUCRS**, 2002.

RALPH, P.; BALTES, S.; ADISAPUTRI, G.; TORKAR, R.; KOVALENKO, V.; KALINOWSKI, M.; NOVIELLI, N.; YOO, S.; DEVROEY, X.; TAN, X. *et al.* Pandemic programming: How covid-19 affects software developers and how their organizations can help. **Empirical software engineering**, Springer, v. 25, p. 4927–4961, 2020.

RUNRUN.IT. **Trabalho híbrido: o modelo favorito das próximas gerações**. 2023. Disponível em: <<https://blog.runrun.it/trabalho-hibrido/>>. Acesso em: 15 mai. 2023.

RUSSO, D.; HANEL, P. H. P.; ALTNICKEL, S.; BERKEL, N. van. Developers task satisfaction and performance during the covid-19 pandemic. **ArXiv**, abs/2107.07944, 2021.

SAMPIERI, R.; COLLADO, C.; LUCIO, M. **Metodologia de pesquisa**. 5th. ed. [S.l.]: Penso, 2013.

STARTSE. **Home office eterno? Funcionários do Twitter não voltam mais ao escritório**. 2022. Disponível em: <<https://www.startse.com/artigos/home-office-eterno-twitter-funcionarios>>. Acesso em: 01 de dez. de 2022.

TASCETTO, M.; FROEHLICH, C. Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do vale do sino e paranã no rio grande do sul. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 9, n. 3, 2019.

TRIVINÔS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. [S.l.]: Atlas, 1987.

VEJA. **Ofertas de vagas em regime home office crescem mais de 300% em 2020**. 2020. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/economia/ofertas-de-vagas-em-regime-home-office-crescem-309-em-2020/>>. Acesso em: 09 de dez. de 2022.

VIVACQUA, A. S.; GARCIA, A. C. B. *et al.* Ontologia de colaboração. **Sistemas Colaborativos**, Campus, v. 1, 2011.

VOCÊRH ABRIL. **Mercado Pago adota híbrido flexível: funcionário escolhe**. 2023. Disponível em: <<https://vocerh.abril.com.br/politicasepraticas/mercado-pago-adota-hibrido-flexivel-funcionario-escolhe>>. Acesso em: 01 de dez. de 2023.

VOCÊRH ABRIL. **Nubank adota modelo de sete semanas de trabalho remoto e uma presencial**. 2023. Disponível em: <<https://vocerh.abril.com.br/politicasepraticas/nubank-adota-modelo-de-sete-semanas-de-trabalho-remoto-e-uma-presencial>>. Acesso em: 01 de dez. de 2023.

WIGERT, B.; WHITE, J. **The advantages and challenges of hybrid work**. 2022. Disponível em: <<https://www.gallup.com/workplace/398135/advantages-challenges-hybrid-work.aspx>>. Acesso em: 15 mai. 2023.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

Pesquisa sobre o legado da pandemia e as novas relações de contratação e modelos de trabalho para o mercado de Tecnologia

Esta pesquisa trata do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) da graduanda Lorena Simões de Ávila, orientada pela Profa. Dra Leticia dos Santos Machado, do curso de Sistemas de Informação da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri - UFVJM, em Diamantina. O questionário on-line leva cerca de 15 minutos para ser respondido, com questões a respeito do legado da pandemia e as novas relações de contratação e modelos de trabalho sobre as perspectivas dos profissionais de Tecnologia da Informação. Por favor, responda a todas as questões. Agradecemos muito pela sua cooperação!

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Título da Pesquisa: O LEGADO DA PANDEMIA PARA AS NOVAS RELAÇÕES DE CONTRATAÇÃO E MODELOS DE TRABALHO PARA O MERCADO DE TECNOLOGIA

Você está sendo convidado a participar como voluntário do estudo: “O legado da pandemia para as novas relações de contratação e modelos de trabalho para o mercado de Tecnologia.”.

O objetivo desta pesquisa é compreender como as relações de trabalho pós pandemia estão impactando na carreira dos profissionais da área da tecnologia da informação. O benefício esperado do estudo é entender as relações de contratação e modelos de trabalho e como isso impacta nos profissionais de tecnologia.

Os resultados do estudo serão apresentados no TCC, mas seu nome não será revelado. Você poderá ter acesso a todos os resultados referentes à sua participação e sobre os resultados do estudo, e também poderá desistir de participar, a qualquer momento, sem nenhum problema, caso se sinta desconfortável diante das perguntas do questionário. Não há compensações financeiras pela participação na pesquisa.

Em qualquer etapa da pesquisa, você poderá entrar em contato com a discente responsável pelo estudo, para esclarecimento de dúvidas, a Lorena Simões de Ávila, que pode ser encontrada através do e-mail: lorena.simoese@instituiçãodeensino.edu.br ou cel. (xx) x xxxx- xxxx.

Ao clicar no botão “aceito” você atesta que concordou com a participação como voluntário (a) de pesquisa. Que foi devidamente informado(a) e esclarecido(a) sobre o objetivo desta pesquisa. Foi garantida a sua possibilidade de recusar a participar e retirar seu consentimento a qualquer momento, sem que isso te cause qualquer prejuízo, penalidade ou responsabilidade. Ficou claro que a sua participação é isenta de despesas e remunerações. Consideramos que você autorizou a divulgação dos dados obtidos neste estudo mantendo em sigilo sua identidade.

1. Você concorda em participar como voluntário (a) desta pesquisa?*

Marcar apenas uma opção.

- Aceito
- Não aceito

Pular para a pergunta 35 ao final da sessão

Dados Sócios Demográficos

2. Com qual gênero você se identifica?*

Marcar apenas uma opção.

- Feminino
- Masculino
- Prefiro não dizer
- Outro _____

3. Qual categoria abaixo inclui a sua idade?*

Marcar apenas uma opção.

- 17 anos ou menos
- 18 a 20 anos
- 21 a 29 anos
- 30 a 39 anos
- 40 a 49 anos
- 50 a 59 anos
- 60 anos ou mais

4. Qual categoria abaixo inclui a sua idade?*

Marcar apenas uma opção.

- 17 anos ou menos
- 18 a 20 anos
- 21 a 29 anos
- 30 a 39 anos
- 40 a 49 anos
- 50 a 59 anos
- 60 anos ou mais

5. Você possui formação em nível superior ?*

Marcar apenas uma opção.

- Sim, já concluí a graduação
- Sim, já concluí a pós graduação
- Em andamento, a graduação
- Em andamento, pós graduação

Pular para a pergunta 6 ao final da sessão

Pular para a pergunta 6 ao final da sessão

Pular para a pergunta 6 ao final da sessão

Pular para a pergunta 6 ao final da sessão

Não

Pular para a pergunta 9 ao final da sessão

Informações sobre o ensino superior

6. Qual a Universidade da sua formação?*(ABERTA)

7. Qual o curso da sua formação?*

Marcar apenas uma opção.

- Sistemas de Informação
- Ciência da Computação
- Engenharia da Computação
- Engenharia de Software
- Análise de Desenvolvimento de Sistemas
- Outro _____

8. Em que ano você concluirá ou concluiu a sua formação?*

Marcar apenas uma opção.

- 2023
- 2022
- 2021
- 2020
- 2019
- 2018
- Outro _____

Informações sobre o trabalho

9. Você buscou alguma oportunidade de trabalho ***durante a pandemia***? Você conseguiu emprego?*

Marcar apenas uma opção.

- Sim, eu busquei e continuo trabalhando na vaga
- Sim, eu busquei e já troquei de empresa
- Sim, eu busquei e não consegui uma vaga de trabalho
- Não, eu não busquei *Pular para a pergunta 14 ao final da sessão*

Trabalho na pandemia

10. Qual o modelo de contratação do seu trabalho **durante** a pandemia?*

Marcar apenas uma opção.

- Remoto (home office)
- Híbrido (remoto e presencial)
- Presencial
- Não trabalhei durante a pandemia

11. Você concorda com essa afirmação: Com a pandemia, as oportunidades de trabalho, mais especificamente para a área de **Tecnologia/TI**, aumentaram?*

Marcar apenas uma opção.

Discorda totalmente 1 () 2 () 3 () 4 () 5 () **Concordo totalmente**

12. Na sua percepção, qual o modelo de contratação para as vagas de trabalho foi mais ofertado pelas empresas de TI **durante** a pandemia?*

Marcar apenas uma opção.

- Remoto (home office)
- Híbrido (remoto e presencial)
- Presencial
- Não trabalhei durante a pandemia

13. Na sua percepção em relação às vagas ofertadas durante o período pandêmico (e.g. número de vagas, modelo de contratação, etc.) você considera que:*

Marcar apenas uma opção.

- Aumentou muito o número de ofertas e o modelo de contratação remoto
- Aumentou o número de ofertas e o modelo de contratação remoto
- Não houve diferença no aumento do número de ofertas e de modelo de contratação remoto
- Diminuiu muito o número de ofertas e o modelo de contratação remoto
- Diminuiu o número de ofertas e o modelo de contratação remoto

Você trabalha atualmente?

14. Você trabalha atualmente na área da tecnologia (e.g. estágio, autônomo, profissional)?*

Marcar apenas uma opção.

- Sim, na área de tecnologia
- Não, trabalho em outra área
- Não trabalho ainda

Pular para a pergunta 35 ao final da sessão

Pular para a pergunta 35 ao final da sessão

15. Caso tenha respondido que trabalha em outra área poderia informar qual?(ABERTA)

Trabalho Atual

16. Qual seu nível de cargo atual?*

Marcar apenas uma opção.

- Estagiário
- Junior
- Pleno
- Sênior
- Autônomo
- Outro: _____

17. Qual dessas funções descreve melhor seu cargo atual*

Marcar apenas uma opção.

- Desenvolvimento de software (e.g. programador(a), desenvolvedor(a), desenvolvedor(a) web, engenheiro(a) de software, etc.)
- User Experience (UX) design (e.g. designer de interface do usuário, designer de interação)
- Teste de software (e.g. testador(a), analista de qualidade, engenheiro(a) de automação, etc.)
- Gerente de Projetos (product owner, scrum master, technical leader)
- Pesquisador(a) na área da Tecnologia
- Outro: _____

18. Qual o tamanho, considerando o número de colaboradores aproximadamente, da empresa/instituição que você trabalha atualmente (e.g. 50 funcionários)? * (ABERTA)**19. Você continua trabalhando na mesma empresa que foi contratado durante a pandemia?***

Marcar apenas uma opção.

- Sim, sigo na mesma empresa
- Não, já troquei de empresa
- Não, fui contratado apenas após a pandemia (considerando o período pós pandemia a partir de Abril 2022)
- Não fui contratado durante a pandemia e pós pandemia

20. Qual seu modelo de trabalho ATUAL?*

Marcar apenas uma opção.

- Remoto (home office) *Pular para a pergunta 35 ao final da sessão*
- Híbrido (remoto e presencial)
- Presencial *Pular para a pergunta 35 ao final da sessão*

21. Durante o período *pós pandemia* (considerando o período de ABR/22 como período pós pandemia) houve mudança no modelo de trabalho para você? *

Marcar apenas uma opção.

- Não houve mudança
- Trabalhei REMOTAMENTE na pandemia e passou para o PRESENCIAL no pós pandemia
- Trabalhei REMOTAMENTE na pandemia e passou para o HÍBRIDO no pós pandemia
- Trabalhei PRESENCIALMENTE na pandemia e passou para o REMOTO no pós pandemia
- Trabalhei PRESENCIALMENTE na pandemia e passou para o HÍBRIDO no pós pandemia
- Trabalhei no HÍBRIDO na pandemia e passou para o REMOTO no pós pandemia
- Trabalhei no HÍBRIDO na pandemia e passou para o PRESENCIAL no pós pandemia

22. Na sua percepção, atualmente (Pós pandemia) qual o modelo de contratação as empresas estão oferecendo para os profissionais de TI?*

Marcar apenas uma opção.

- Híbrido
- Presencial
- Remoto
- Outro _____

23. Pensando no seu time de trabalho, existem pessoas que trabalham em qual modelo? (múltipla escolha)*

Pode marcar mais de uma opção.

- Remoto (home office)
- Híbrido (remoto e presencial)
- Presencial
- Não sei responder
- Outro _____

24. Qual modelo de trabalho você prefere? (independente do seu trabalho atual)*

Marcar apenas uma opção.

- Trabalho Remoto (home office)
- Trabalho Híbrido (remoto e presencial)
- Trabalho Presencial

25. Por favor, poderia comentar por que você prefere o modelo escolhido na pergunta anterior?(ABERTA)

26. Você concorda com essa afirmação: No seu modelo de trabalho você observa desafios de comunicação entre o(s) time(s)? *

Marcar apenas uma opção.

Discorda totalmente 1 () 2 () 3 () 4 () 5 () **Concordo totalmente**

27. Caso você concorde, você poderia comentar sobre alguns desses desafios de comunicação?(ABERTA)

28. Entre o(s) time(s) no seu trabalho, quais as ferramentas mais utilizadas para comunicação? (Se desejar, pode marcar mais de uma alternativa)*

Marcar apenas uma opção.

- Email
- Chamada de vídeo
- Presencial
- Chamada de voz
- Mensagens de texto instantâneas
- Outro _____

29. A empresa que você trabalha atualmente promove encontros presenciais para descontração dos funcionários? (happy hours, jogos)*

Marcar apenas uma opção.

- Sim
- Não
- Outro _____

30. Caso a resposta da pergunta anterior tenha sido sim, quais as ações sua empresa realiza? (ABERTA)

31. Você concorda com essa afirmação, 'No seu modelo de trabalho você observa desafios de colaboração (e.g. sempre precisa solicitar ajuda, alguém do time em geral não está disponível para ajudar, a ajuda não vem sem solicitar, etc.) *

Marcar apenas uma opção.

Discorda totalmente 1 () 2 () 3 () 4 () 5 () **Concordo totalmente**

32. Caso você concorde, você poderia comentar sobre alguns desses desafios da colaboração ? (ABERTA)

Trabalho híbrido

33. Como funciona seu trabalho híbrido? (Quantas vezes semana e/ou mês precisa trabalhar presencialmente ou remotamente)(ABERTA)

34. A empresa incentiva mais o trabalho presencial ou home-office (remoto)?*

Marcar apenas uma opção.

- Remoto (home office)

- Presencial
- Não sei responder
- Outro _____

Obrigada!!!! A ciência agradece sua participação!

35. Caso a autora sinta necessidade, você teria disponibilidade para uma entrevista via google meet? Favor deixar seu email caso a resposta seja sim.



